

Indholdsfortegnelse - Bilag

Indholdsfortegnelse - Bilag	1
2.1 Siden sidst	3
Bilag 1: Skriftlig orientering om den tværgående mobilitetsanalyse.....	3
Bilag 2: Informationsark om den tværgående mobilitetsanalyse for hovedstadsområdet.....	5
Bilag 3: Skriftlig orientering om reduktion af Region Hovedstadens bidrag til Greater Copenhagen EU Office.....	8
Bilag 4: Status på samarbejdsprogrammet med fokus på regelforenkling og tilsynsområdet.....	10
3.1 Temarække i KKR – fremtidens velfærd / samfundskontrakten	13
Bilag 1: et-arbejdsmarked-i-forandring.....	13
3.2 Regionale mål i Erhvervshus Hovedstadens resultatkontrakt 2024	46
Bilag 1: Erhvervshus Hovedstadens resultatkontrakt 2024 - udkast_november 2023.....	46
3.3 Tidsplan for arbejdet med rammeaftale 2025-26 og de særlige indsatsområder	55
Bilag 1: Procesplan for Rammeaftale 2025-2026	55
Bilag 2: Tidsplan for Rammeaftale 2025-2026	57
3.5 Pejlemærker for de kommunale repræsentanternes arbejde i Sundhedssamarbejdsudvalget	59
Bilag 1: Pejlemærker for kommunerne i Sundhedssamarbejdsudvalget i hovedstadsregionen	59
3.6 Ny mellemkommunal fordelingsnøgle for praktik på pædagogområdet	64
Bilag 1: Sammenligning af nuværende og ny fordelingsnøgle - antal praktikpladser 2023.....	64
Bilag 2: Sammenligning af nuværende og ny fordelingsnøgle i procent 2023.....	66
3.7 KKR Hovedstadens hørings svar til den regionale udviklingsstrategi	68
Bilag 1: Udkast til den regionale udviklingsstrategi 2024.....	68
Bilag 2: Hørings svar fra KKR Hovedstaden til den regionale udviklingsstrategi 2024.....	95
3.8 KKR Hovedstadens VIP klimaprojekter: Udløb og overgang til Klimaalliancen i Hovedstadsregionen	98
Bilag 1: KKR H VIP klimaprojekter_Anbefalinger for videreførelse_November 2023.....	98
3.9 Klimaalliancen i Hovedstadsregionen	104
Bilag 1: Klimaalliancen i Hovedstadsregionen fra 2023 (KKR godkendt)	104

Bilag 2: Aktivitetsplan 2023-2024_Klimaalliancen i Hovedstadsregionen_151123	110
3.10 Henvendelse fra kulturministeren om oprettelse af en regional filmfond.....	114
Bilag 1: Henvendelse fra kulturministeren om en regional filmfond.....	114
3.12 Status fra VIP Infrastrukturprojekterne og hovedstadsprojekterne i Infrastrukturplan 2035	116
Bilag 1: Kommunikations-faktaark om de fælles prioriterede infrastrukturprojekter (VIP) for hovedstadsregionen	116
Bilag 2: Oversigt over hovedstadsprojekter, tovholdere og modtaget statusrapport.....	119

2.1

Siden sidst

Status - den tværgående mobilitetsanalyse for hovedstadsområdet

KKR Hovedstaden og Region Hovedstaden besluttede i 2022 at igangsætte et arbejde, der skal bygge videre på de gode erfaringer fra VIP infrastrukturprojekterne, jf. pkt. 3.12, og bidrage til et styrket beslutningsgrundlag for yderligere fælles prioriterede projekter.

Dette mundede ud i 1) en fælles vision for infrastruktur og mobilitet i og på tværs af hovedstadsområdet, og 2) igangsættelse af en analyse af mobiliteten på tværs af hele hovedstadsområdet, begge vedtaget på KKR Hovedstadens møde den 8. februar 2023.

Mobilitetsanalysen er således bl.a. besluttet som bidrag til en kvalificering af og strategisk ramme for en fremtidig udvælgelse af nye fælles prioriterede infrastrukturprojekter og mobilitetsløsninger for hovedstadsområdet. Processen med udvælgelsen af projekter forventes igangsat primo 2025.

Samtidig skal analysen bruges til at styrke det tværgående vidensgrundlag for mobilitet i hovedstadsområdet. Analysen blev igangsat i 2023 og forventes færdig i 2024.

Analysen er opdelt i to faser, hvor den første fase er en analysedel, som løber til foråret 2024. Anden fase fokuserer særligt på scenarier og indsatskatalog (mobilitetsløsninger, infrastrukturprojekter og adfærdsmæssige greb) og afsluttes ultimo 2024.

På baggrund af et udbud for Den tværgående mobilitetsanalyse for hovedstadsområdet er der i september 2023 indgået kontrakt med et rådgiverkonsortium, der stillede med et kompetent team og et godt bud på opgaveløsningen, som både rummer tekniske og kommunikative aspekter som efterspurgt. Det udpegede rådgiverkonsortium består af Artelia, Urban Creators og EY. Det løbende arbejde koordineres tæt med projektteamet bestående af KKR Hovedstaden, Region Hovedstaden og Københavns Kommune.

./.

Alle Hovedstadens 29 kommuner er orienteret om mobilitetsanalysen på teknisk direktørniveau og har modtaget et informationsark om analysen (vedlagt). Ligeledes har kommunerne fremsendt relevant materiale til brug for analysen. På den baggrund har alle kommuner meldt en kontaktperson ind til projektgruppen, og mange af kontaktpersonerne deltog i et virtuelt informationsmøde om mobilitetsanalysen den 14. november 2023. Der planlægges derudover bl.a. 2-3 workshops for kommunerne i løbet af 2024. Centrale interessenter såsom trafikselskaberne vil ligeledes blive holdt underrettet og inddrages efter behov.

Bilag

Informationsark om Den tværgående mobilitetsanalyse for hovedstadsområdet.

2.1

Siden sidst

Tværgående mobilitetsanalyse for hovedstadsområdet

De 29 kommuner i KKR Hovedstaden og Region Hovedstaden har i 2023 besluttet at gennemføre en tværgående mobilitetsanalyse. Analysens formål er at øge vidensgrundlaget om den tværgående mobilitet i hovedstadsområdet. Derudover skal analysen, når den ligger klar i ultimo 2024, indgå som vidensgrundlag og kvalificering i forbindelse med efterfølgende drøftelser omkring nye fælles prioriterede (VIP) infrastrukturprojekter og mobilitetsløsninger i hovedstadsområdet.

Mobilitetsanalyse – hvordan

Mobilitetsanalysen har hovedstadsregionen og de 29 kommuner som sit geografiske fokus, med sammenhængen i Greater Copenhagen som perspektiv.

Analysen vil bestå af to faser.

- Fase I vil give en status nu og i 2035 for mobiliteten, herunder trængsel på vej og i den kollektive trafik, klima og trafikstøj med mere.
- Fase II vil have fokus på indsatser, der kan fremme en mere effektiv og klimavenlig mobilitet, hvor fremkommelighed på vej, i den kollektive trafik og aktiv transport og sammenhæng på tværs af regionen styrkes.

Analysen inddrager trafikmodeller og eksisterende viden. Således er allerede gennemførte lokale, regionale og nationale trafik- og infrastrukturanalyser, der har betydning i forhold til hovedstadsområdet referencer for mobilitetsanalysen.

Analysen vil undersøge, hvordan fire centrale visionspunkter kan opnås:

- Sikre bedre mobilitet samt mindske trængsel og støj
- Styrke en sammenhængende hovedstadsregion og et integreret arbejdsmarked
- Sikre bæredygtige klimavenlige løsninger
- Sikre, at hovedstaden forsat er et godt sted at bo, leve og drive virksomhed

Hovedstadens kommuner inddrages løbende. Andre relevante interessenter såsom faglige eksperter, interesseorganisationer, erhvervslivet etc. i hovedstadsområdet bliver inviteret til at give input i arbejdet med mobilitetsanalysen.



Hvem

Mobilitetsanalysen er besluttet af de 29 kommuner i KKR Hovedstaden samt Region Hovedstaden. KKR-formandskabet, Københavns Kommunes Teknik- og Miljøborgmester samt regionrådsformanden udgør den politiske styregruppe.

Økonomi og tidsplan

Mobilitetsanalysen finansieres af Københavns Kommune og Region Hovedstaden, og gennemføres i perioden foråret 2023-ultimo 2024.



Yderligere oplysninger kan ras hos:

Niels Stange

Københavns Kommune
Teknik- og Miljøforvaltningen
Tlf. 2058 1815
E-mail cl8v@kk.dk

Maria Cecilie Pautsch Weischer

KKR Hovedstaden
Tlf. 29 12 12 55
E-mail rcw@albertslund.dk

Karin Langendorf

Region Hovedstaden,
Center for Regional Udvikling
Tlf. 20528619
E-mail karin.langendorf@regionh.dk



2.1

Siden sidst

Orientering om reduktion af Region Hovedstadens bidrag til Greater Copenhagen EU Office

Region Hovedstaden har besluttet at nedsætte sit kontingent til Greater Copenhagen EU Office (GCPHEU), således at betalingen til GCPHEU reduceres med en 1 mio. kr. årligt. Region Hovedstaden anfører, at baggrund for forslaget om nedsættelse af kontingentet er kravet om administrative besparelser i Region Hovedstaden, der følger af regionens økonomiaftale 2024 med regeringen.

Nedsættelse af kontingentet skal godkendes af medlemmerne som en vedtægtsændring af §6, der fastlægger medlemmernes kontingentbetaling. Den KKR-udpegede repræsentant i GCPHEU Christian Donatzky har i samråd med formandskabet for KKR Hovedstaden stemt for kontingentændringen, der samlet blev vedtaget af medlemmer på generalforsamlingen den 14. november 2023.

Region Hovedstaden betaler i dag 3,125 kr./indbygger, som i 2018 tal svarer til 5.693.750 kr. Med ændringen er Region Hovedstadens betaling fremadrettet 2,829 kr./indbygger, som i 2024 tal svarer til 5.358.122 kr.

Betalingen fra de øvrige medlemmer er således:

- Region Sjælland betaler i dag 1,528 kr./indbygger, som i 2018 tal svarer til 1.275.761 kr.
- Vidensinstitutioner betaler et individuelt kontingent, som i 2018-tal er fastsat til 949.200 kr. for henholdsvis Københavns Universitet og DTU, og 474.600 kr. for henholdsvis CBS og RUC
- Kontingentet for kommunerne i KKR Hovedstaden og KKR Sjælland er sammensat med en fordelingsnøgle på 2,125 kr./indbygger som i 2018-tal svarer til i alt 5.645.573 kr.

Der er ikke lagt op til, at finansieringen fra de øvrige medlemmer øges svarende til reduktionen fra Region Hovedstaden. Der vil på bestyrelsesmøde i GCPHEU ultimo november 2023 være en drøftelse af de budgetmæssige konsekvenser af Region Hovedstadens kontingentreduktion. KKR Hovedstaden orienteres, hvis ændringer i budgettet medfører markante ændringer i GCPHEU's service til virksomheder og kommuner.

Om Greater Copenhagen EU Office

Greater Copenhagen EU Office (GCPHEU) er Østdanmarks fælles EU-kontor i Bruxelles. Det har til formål at tiltrække investeringer fra EU til at understøtte vækst i geografien, herunder bl.a. ved at samle medlemmerne om EU-muligheder og -samarbejder, der styrker udvikling, forskning og innovation. GCPHEU arbejder for at engagere ejerne af kontoret i de muligheder, som EU giver gennem incitamentet for at understøtte udvikling og varetagelse af interesser.

GCPHEU repræsenterer ejerkredsen; Region Hovedstaden, Region Sjælland, de 46 kommuner i de to regioner, Københavns Universitet, Danmarks Tekniske Universitet, Copenhagen Business School og Roskilde Universitet.

2.1

Siden sidst

Status på samarbejdsprogrammet med fokus på regelforenkling og tilsynsområdet

Med økonomiaftalen for 2024 er KL og regeringen enige om at etablere et flerårigt samarbejde på to ben. 1) Et politisk partnerskab om udviklingen af den borgernære velfærd og 2) et samarbejdsprogram med fokus på administrative besparelser.

Økonomiaftalen indeholdt desuden en række initiativer, der skal styrke kommunernes styringsmuligheder på det specialiserede socialområde.

Status på ovenstående initiativer fremgår nedenfor.

Status på det flerårige samarbejde

KL har siden indgåelse af økonomiaftalen været i tæt dialog med staten om samarbejdet. Fokus har i opstarten primært centreret sig om den del af samarbejdet, som fokuserer på administrative besparelser. Årsagen herfor er, at kommunerne allerede i 2024 bliver ramt af administrative besparelser. Der er derfor behov for administrative lempelser med virkning allerede i 2024.

KL har foreløbig oversendt 41 eksempler på statslige regler og 20 eksempler på praksis fra statslige styrelser, som medfører unødigt administration i kommunerne. KL sender løbende flere forslag til regelændringer. KL og staten er desuden enige om at etablere et "fast track" for regelændringer, som vurderes uden videre at kunne gennemføres.

Det er forventningen, at første møde i det politiske partnerskab om udvikling af den borgernære velfærd afholdes i slutningen af 2023.

Status på initiativer på det specialiserede socialområde

ØA24 indeholder følgende initiativer på det specialiserede socialområde:

Anlægs-/lånepulje målrettet sociale botilbud

Med ØA24 er der afsat 0,2 mia. kr. i 2024 stigende til 0,6 mia. kr. i 2025 og 0,7 mia. kr. i 2026 i en særlig anlægs-/lånepulje målrettet udvikling af den kommunale botilbudskapacitet. Puljen for 2024 er blevet fordelt mellem ansøgerne. 13 kommuner har fået tildelt samlet 190 mio. kr. i 2024. KL er i dialog med Sundheds- og Indenrigsministeriet om kriterierne for puljerne i 2025 og 2026.

Justering af beløbsgrænse for alternative tilbud

Regeringen og KL er enige om at justere reglerne, så borgerens frie valg af botilbud forudsætter at det alternative tilbud ikke er dyrere end det tilbud, kommunen har visiteret til. Initiativet skal tage højde for, om det er lige og fair konkurrence mellem offentlige og private tilbud.

Dato: 14. november 2023

Sags ID: SAG-2022-05228
Dok. ID: 3389821

E-mail: ASCM@kl.dk
Direkte: 3370 3285

Albertslund Kommune
Nordmakrs Alle
2620 Albertslund

www.kl.dk
Side 1 af 2

Regelændringen afventer en afdækning af udfordringer med takstfastsættelsen i kommunale tilbud. KL er i dialog med Social-, Bolig- og Ældreministeriet herom. Afdækningen forventes afsluttet i 2023 og lovforberedende arbejde igangsat 1. halvår 2024.

Takstlofter på tilbud omfattet af selvmøderprincippet

Regeringen og KL er enige om at indføre takstlofter på tilbud omfattet af selv-møderprincippet samt at indføre en ny model for kapacitetsstyring på herbergsområdet. KL er i dialog med Social-, Bolig- og Ældreministeriet herom. Lovforberedende arbejde forventes igangsat primo 2024.

Eftersyn af tilsyn med sociale tilbud

KL og regeringen er enige om at iværksætte et eftersyn af de tilsyn kommunerne er underlagt på det specialiserede socialområde. Eftersynet er igangsat og forventes afsluttet ultimo 2023.

Nytænkning af merudgiftsydelsen

KL og regeringen er enige om at indføre en ny model for merudgiftsydelser med få fastsatte ydelsesniveauer. Den juridiske afklaring af en ny model er undervejs. KL er i dialog med Social-, Bolig- og Ældreministeriet herom.

Bedre viden og data

KL og regeringen er enige om at udbygge datagrundlaget på området. Der er etableret arbejdsgrupper vedr. en række dataudfordringer og potentielle nye statistikker.

Dato: 14. november 2023

Sags ID: SAG-2022-05228
Dok. ID: 3389821

E-mail: ASCM@kl.dk
Direkte: 3370 3285

Albertslund Kommune
Nordmakrs Alle
2620 Albertslund

www.kl.dk
Side 2 af 2

3.1

Temarække i KKR – fremtidens velfærd / samfundskontrakten

KL

Et arbejdsmarked i forandring

Oktober 2023

Indhold

Indhold	1
Fremtidens arbejdsmarked – hvordan skaber vi balance?	2
Om analysen	3
Analysens fire temaer	3
To stærke forandringskræfter	5
TEMA 1: Velfærdsopgaven under forandring	6
Pres på velfærden	6
Fremtidens velfærd	7
Glimt fra virkeligheden	9
Strategiske, fælleskommunale indsatser	11
Spørgsmål til videre refleksion	11
Fakta på tværs: Velfærdsopgaven under forandring	12
TEMA 2: Et længere arbejdsliv	13
Pension før og nu	13
Incitament og barrierer for et længere arbejdsliv	15
Nye livsfaser i et længere liv	16
Glimt fra virkeligheden	17
Strategiske, fælleskommunale indsatser	18
Spørgsmål til videre refleksion	18
Fakta på tværs: Et længere arbejdsliv	19
TEMA 3: Læring og omstilling gennem hele livet	20
Fremtidens behov for omstilling	20
Nye øjne på uddannelse og læring	21
Glimt fra virkeligheden	23
Strategiske, fælleskommunale indsatser	23
Spørgsmål til videre refleksion	24
Fakta på tværs: Læring og omstilling gennem livet	25
TEMA 4: Nye strømninger på arbejdsmarkedet	26
Nye tendenser i arbejdslivet	26
Glimt fra virkeligheden	29
Strategiske, fælleskommunale indsatser	30
Spørgsmål til videre refleksion	30
Fakta på tværs: Nye strømninger på arbejdsmarkedet	31

Fremtidens arbejdsmarked – hvordan skaber vi balance?

Udfordringerne på arbejdsmarkedet er til at tage og føle på, om det så gælder mangel på SOSU'er i den kommunale ældrepleje eller elektrikere til den grønne omstilling. Vi oplever en række symptomer på, at arbejdsmarkedet, som vi kender det, er presset:

- Frem mod 2033 ventes der at blive 143.000 flere ældre over 80 år. Samtidig forventes det, at der frem mod 2033 kommer mere end 59.000 flere små børn i alderen 0-5 år¹.
- I januar 2022 fremhævede KL, at der vil mangle omkring 90.000 personer på det danske arbejdsmarked frem mod 2030. Dette hvis den private beskæftigelsesvækst og det offentlige serviceniveau skal opretholdes².
- Vi kommer til at mangle ca. 16.000 SOSU'er frem mod 2030³.
- På landsplan var der knap 210.000 forgæves rekrutteringer i perioden marts 2022 til marts 2023⁴.
- Siden 2010 er det offentlige forbrug hvert år steget mindre end det private forbrug. Det skaber en stadigt voksende ubalance mellem efterspørgsel og udbud af, hvad der betragtes som klassisk offentlig velfærd⁵.
- Vi er afhængige af international arbejdskraft. I april 2023 var der knap 300.000 udenlandske lønmodtagere på det danske arbejdsmarked målt i fuldtidspersoner, hvilket svarer til, at ca. hver ottende lønmodtager er udlænding⁶.
- I Danmark har vi valgt at binde pensionsalderen op på levetid for at sikre en balance i den offentlige økonomi. En afgørende forudsætning for, at denne model holder, er, at indekseringen fortsætter sammen med den stigende levetid. Frysers pensionsalderen, vil det have negative konsekvenser for den finanspolitiske holdbarhed⁷.

Selvom vi har et velfærdssamfund, som grundlæggende har fungeret godt og nydt stor opbakning, så er der efterhånden også en bred erkendelse af, at vi ikke blot kan forlænge verden med brædder. Hvis vi som samfund for alvor vil påvirke de markante udfordringer, vi står overfor, kræver det, at vi forholder os til de forandringer, der er på spil og ser hele vejen rundt efter løsninger – både de kendte og også dér, hvor det kræver, at vi betræder nye veje og bevæger os ud på mere ukendt grund.

Nogle greb er allerede velbeskrevet – fx at øge arbejdsudbuddet via strukturelle reformer. I regeringsgrundlaget har regeringen lagt op til, at der frem mod 2030 skal ske en forøgelse af arbejdsudbuddet med 45.000 fuldtidspersoner gennem en række forskellige tiltag på bl.a. uddan-

¹ Danmarks Statistik

² KL, [Stigende mangel på arbejdskraft frem mod 2030 - behov for prioritering - endelig udg. \(kl.dk\)](#)

³ Momentum (2022), [Om bare 8 år kan vi mangle 16.000 SOSU'er \(kl.dk\)](#)

⁴ STAR (2023), [Rekrutteringssurvey Rapport, marts 2023 \(star.dk\)](#)

⁵ Deloitte/Kraka (2022), [Den offentlige sektor - velfærdsstatens juvel? \(deloitte.com\)](#)

⁶ STAR, [Udenlandsk arbejdskraft \(jobindsats.dk\)](#)

⁷ Torben M. Andersen, Kommunalpolitisk Topmøde 2023

nelsesområdet, via skattelettelser, ændringer i ydelser og afskaffelse af store bededag mv. Derudover er der fortsat en række reformgreb, der kan tages i brug til at øge arbejdsudbuddet. Historisk set ved vi, at denne type strukturelle greb virker og er nødvendige for at øge arbejdsudbuddet. Men arbejdskraftsudfordringen er ikke alene løst med det, hvorfor det også er nødvendigt at se bredere på, hvordan enderne på arbejdsmarkedet kan mødes i fremtiden. Både ift. hvordan arbejdskraften på tværs af den offentlige og private sektor anvendes bedst, og hvordan opgaverne prioriteres og tilrettelægges.

Hvis vi skal ruste os til de store strukturelle udfordringer, som vi står overfor, skal vi derfor turde stille spørgsmål, der skubber til de strukturer og systemer, vi har i dag. Hvordan vil fremtidens arbejdsmarked se ud om 10-20, når nye generationer for alvor træder ind? Hvordan ruster vi velfærden til de forandringer, der er på vej?

Om analysen

Denne forandringsanalyse skal ses som første trin i processen med at imødegå nogle af de fundamentale udfordringer, kommunerne står overfor – herunder manglen på arbejdskraft.

Analysen er udarbejdet som et afsæt til videre dialog om de svære spørgsmål og overvejelser, der rejses, når vi ser langsigtet på arbejdsmarkedet som helhed. Det er derfor ikke en analyse, som giver endegyldige svar og færdige løsninger, men derimod et bud på de forandringskræfter, vi må forholde os til, når vi skal ruste os til fremtidens arbejdsmarked.

En enkelt analyse vil naturligvis ikke kunne udfolde alle elementer på arbejdsmarkedet i sin helhed. Valget har derfor været at se på tværs og afdække centrale temaer, som vi skal tage greb om – både i det offentlige og det private. Der er udvalgt fire temaer, som har stor betydning hver især. Temaerne griber dog også uundgåeligt ind i hinanden.

Med afsæt i analysen og temaerne er det ambitionen at samle kommuner og andre samsfundsaktører om at søge nye svar på, hvordan vi får enderne på arbejdsmarkedet til at mødes. Altså bliver næste skridt at identificere og afprøve nye løsninger set i lyset af de udfordringer og forandringskræfter, altså store tendenser, vi står midt i.

Analysens fire temaer

Forandringsanalysen er bygget op af fire hovedtemaer. Hvert tema indeholder en beskrivelse af de forandringer, vi ser lige nu, og som allerede adresseres på forskellig vis lokalt i kommunerne og andre steder på arbejdsmarkedet. Forandringskæfterne bringer alle dilemmaer og muligheder med sig. Endeligt opstilles en række spørgsmål, som skal skabe et afsæt for videre refleksion over hvert tema.

<p>1. Velfærdsopgaven under forandring</p> <p>I Danmark har vi vænnet os til en høj grad af 'formel' velfærd. Vi står dog i en situation hvor der kommer flere ældre, ressourcerne er begrænsede, og der er udfordringer med at rekruttere velfærdsmedarbejdere. Samtidig stiger forventningerne fra borgerne i takt med velstanden. Det rejser spørgsmålet, om vi kan begynde at tænke velfærd på nye måder, samtidig med at vi står vagt om vores sikkerhedsnet? Velfærden leveres allerede i dag i et mix mellem offentlige medarbejdere, teknologi, civilsamfund m.fl. Men skal vi til at tænke mixet anderledes, så de samlede ressourcer kommer bedre i spil til gavn for den enkelte og samfundet? Fx give større ansvar til frivillige kræfter, blive bedre til at udnytte velkendte såvel som nye teknologier og gøre det nemmere at bringe kolleger fra udlandet i spil.</p>	<p>2. Et længere arbejdsliv</p> <p>Danskerne lever længere. Gennem de sidste 100 år er den forventede levetid steget med 20 år. Det giver anledning til en ny forståelse af alderdom, og hvordan vi tilrettelægger hele livet anderledes – ikke mindst vores færden på arbejdsmarkedet. Med et længere liv følger nemlig også et længere arbejdsliv. Men hvilke faktorer har reelt betydning for, om den enkelte kan og vil arbejde længere? Her er det relevant at se på tværs af både helbred, motivation, ønsker om fleksibilitet samt strukturer og kultur for, hvordan vi trapper ud af arbejdsmarkedet.</p>
<p>3. Kompetencer og omstilling gennem hele livet</p> <p>Den vante forestilling om et liv bygget op om først uddannelse, så karriere og til sidst otium er under forandring. Vi får brug for at kunne omstille os og lære nyt gennem arbejdslivet. Samtidig bruger vi langt størstedelen af uddannelsesressourcerne på danskerne, inden de er midt i 30'erne. Oveni kommer, at de grupper, som får mindst uddannelse tidligt i livet, også er dem, der får mindst videre- og efteruddannelse. Det rejser fx spørgsmålet, om vi skal til at tænke uddannelse mindre lineært og mere som byggeklodser, der kan sammensættes gennem livet.</p>	<p>4. Nye strømninger på arbejdsmarkedet</p> <p>Mange af de faste strukturer på arbejdsmarkedet er under forandring. Det kommer bl.a. til udtryk i det stigende antal, der har atypiske ansættelser uden en traditionel arbejdsgiver fx på platforme som Wolt og Just Eat eller som freelancere og projektansatte. Der kan også observeres tiltagende tydelige ønsker om et mere fleksibelt arbejdsliv på tværs af alle aldersgrupper. Men 'fleksibilitet' er et bredt begreb, som kan rumme alt fra forsøg med fire-dages arbejdsuge til hjemmearbejde eller fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet i fx selvstyrende teams. Der er behov for at se nuancerne og blive klogere.</p>

To stærke forandringskræfter

To af de *stærkeste* forandringskræfter, som ikke kan isoleres i særskilte temaer, er 1) Den stigende middellevetid og 2) Teknologi og digitalisering. Forandringskræfterne påvirker alle fire temaer i analysen, og de er derfor beskrevet særskilt i nedenstående boks med fokus på de nye muligheder og udfordringer, de rummer hver især.



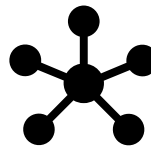
Vi lever længere

Gennem de sidste 100 år er danskernes forventede levetid steget med ca. 20 år. Med en middellevetid på 83,1 år for kvinder og 79,4 år for mænd kan mange forvente at leve et langt liv med mange livsfaser i modsætning til for 100 år siden, hvor livet – og arbejdsmarkedets logikker – i højere grad var tænkt i tre lineære faser; uddannelse, arbejde og pension.

Forandringerne, som den ændrede demografi fører med sig, griber ind i alle dele af vores samfund – ikke mindst har det konsekvenser for velfærden, når ligningen ikke går op generationerne imellem, og der er færre til at forsørge og passe de mange ældre.

Udsigten til et langt liv kan ændre vores forestilling om, hvordan det skal leves og planlægges. Det kan få betydning for danskernes adfærd på uddannelsesområdet og arbejdsmarkedet. Samtidig kræver det velstand og godt helbred at skulle holde til et langt liv.

Ikke mindst har den længere levealder betydning for vores forståelse af alderdom. Hvor når er vi gamle? Og er alderdommen en byrde eller en gave?



Teknologi og digitalisering

Der kan ikke herske tvivl om, at internettet, digitalisering og nye teknologier har transformeret vores samfund grundlæggende. Det er en udvikling, der vil fortsætte. Stærke fænomener som cybertrussel og kunstig intelligens vinder frem som noget, der kan omkalte vores samfund og arbejdsmarked.

Digitalisering og teknologi har allerede indflydelse på alle områder af arbejdsmarkedet – uanset om vi taler kompetencer, tilrettelæggelse af arbejdet eller udformning af velfærdsopgaven.

Danmark er et foregangsland, når vi taler om digitalisering af den offentlige sektor. Vi har gode dataregistre og omfattende digital infrastruktur, der understøtter velfærdsstaten på en måde, der er unik i verden. Samtidig er der stadig mange benspænd, også når kendt teknologi skal implementeres.

Vi går en fremtid i møde, hvor vi løbende må forstå og udnytte de teknologiske muligheder, der viser sig – samtidigt skal vi erkende, at vi ikke kan forudse positive eller negative konsekvenser til fulde og derfor også skal være parate til at skifte kurs, når nye vinde blæser.

TEMA 1: Velfærdsopgaven under forandring

Dette tema handler om de strømninger og forandringer, der lige nu kan observeres særligt i relation til den kommunale velfærdsopgave.

- *Den demografiske udvikling presser den kommunale opgaveløsning.*
- *Den højere levestandard medfører højere forventninger til velfærd, stigende køb af private tilbud og øget ulighed.*
- *Teknologi og kunstig intelligens accelererer.*

Pres på velfærden

Den demografiske udvikling medfører et gevaldigt pres på velfærden. De næste ti år har vi ud-sigt til, at vi bliver ca. 143.000 flere ældre over 80 år. De store årgange er til den tid trådt ud af arbejdsmarkedet, og vi vil mangle titusindvis af medarbejdere til sundhed, pasning og pleje. Uanset velstand og økonomisk råderum må vi erkende, at der i fremtiden ikke vil være nok mennesker til at løfte velfærdsopgaven, som vi kender og definerer den i dag.

Danskernes forventninger til service og velfærd

Samtidig er danskerne generelt blevet mere velstående. Det skaber et pres, fordi borgernes forventninger til den offentlige service stiger sammen med en stigende levestandard og muligheden for selv at kunne købe sig til mere. Det offentlige forbrug pr. bruger er tilsvarende ikke steget med velstandsudviklingen de sidste mange år. Samtidig viser en rundspørge fra i år, at godt halvdelen af danskerne forventer, at velfærden vil være dårligere om 10 år, og at 77 pct. forventer at skulle tilkøbe service som fx rengøring i fremtiden⁸.

Allerede i dag er der mange af de borgere, der har muligheden, som vælger et privat alternativ eller forsikrer sig privat. Fx er der i dag 2 mio. flere borgere, der har en privat sundhedsforsikring end i 2003. Og andelen af børn og unge, der går i en privatskole, er siden 2007 steget fra ca. 13 pct. til næsten 20 pct. Det betyder stadigt stigende ulighed og en fremtid, hvor den offentligt ud-budte velfærd ikke kan følge med borgernes forventninger til kvalitet og omfang. En fremtid med et a- og b-hold, hvor borgere, der ikke kan betale for deres egen velfærd, får svære kår, og en fremtid, hvor velfærdssamfundet kommer under pres, hvis individualiseringen kommer til at trumfe det universelle princip.

En anden konsekvens af den stigende velstand er, at danskerne har mulighed for større opsparring til alderdommen. Spørgsmålet er rejst om, hvorvidt der spares for meget op, så flere måske vil vælge at trække sig tidligere fra arbejdsmarkedet. Dette skal yderligere belyses for at forstå dets konsekvenser for et fremtidigt arbejdsmarked og velfærdsmodellen.

Rekrutteringsudfordringer i kommunerne

Kommunerne har længe mærket rekrutteringsudfordringerne på de borgernære velfærdsområder. Særligt i ældreplejen bliver der fundet løsninger i en bred palette af tiltag for fortsat at

⁸ Momentum (2023): [Opdeling i A- og B-hold truer: Danskerne forventer at købe sig til velfærden \(kl.dk\)](#)

kunne levere velfærd af høj kvalitet. Dette er alt fra rekrutteringsindsatser og selvstyrende teams til skærmesøg og udenlandsk arbejdskraft. Alle greb gælder, når hullerne skal lukkes her og nu. Med den demografiske udvikling, der tegner sig i horisonten, skal der dog flere og mere grundlæggende nye løsninger til, så vi kan imødegå de forandringer, der vil præge vores samfund og arbejdsmarked fremover.

Fremtidens velfærd

I lyset af det stigende pres er det tid til at stille spørgsmålene om, hvordan vores velfærdssamfund skal se ud i fremtiden med de ressourcer, vi har til rådighed. Kommunerne er den største leverandør af velfærdsservice og leverer velfærd i en bred palette af ydelser, aktører og møder med borgerne. Opgaverne løftes allerede i dag i en kombination af offentlige og private aktører, civilsamfund, pårørende og teknologi.

Et nyt velfærdsmix?

Spørgsmålet bliver, om komponenter og aktører i fremtiden kan sammensættes på nye måder, og om der kan skrues på det velfærdsmix, vi kender, så aktørerne indtager nye roller, og der skubbes til arbejdsdelingen. Fx et velfærdsmix, hvor kommunen indtager en mere faciliterende rolle i opgaveløsningen, som bringer en bredere vifte af ressourcer omkring borgeren i spil.

Prioritering og partnerskaber

Når flere aktører skal på banen og indtage nye roller, hænger det selvfølgelig også sammen med, at ressourcerne i det offentlige er pressede, og forventningerne til velfærden høje. Der er med andre ord behov for at prioritere og tydeliggøre, hvad der er offentlig kernevelfærd, hvor ansvaret bare ikke må svigte, og hvad der i højere grad må ses som private anliggender eller områder, hvor andre gode kræfter må trække med. Fx ligger der gode muligheder i at afsøge, hvordan samspillet mellem kommune og civilsamfund kan udvikles på en måde, hvor det reelt betyder, at der skal bruges mindre arbejdskraft kommunalt. Kan vi skabe nogle mere forpligtende samarbejder, hvor civilsamfundet får et større ansvar, og hvor borgerne stadig får den service, de har behov for? Senest har flere stemmer i debatten om velfærden peget på potentialet i et styrket samarbejde mellem kommuner, fonde og frivillige, sociale organisationer⁹.

Velfærd med borgeren i centrum

Der er selvfølgelig dilemmaer forbundet med at dele ansvaret for velfærdsopgaven ud på flere aktører, da der er hensyn til kvalitet og retssikkerhed. Omvendt vil den samlede pulje af ressourcer vokse, og måske kunne man forestille sig, at nye velfærdsmix kan skabe mulighed for en mere skræddersyet service til borgeren? En mere netværksbaseret tilgang kræver særligt opmærksomhed på de svageste borgere og navnlig dem, der ikke har et stærkt netværk. I forhold til de ældre ved vi allerede, at dem uden pårørende er dårligere stillet – så hvordan kan vi sikre, at et andet mix af velfærdsudbydere ikke bliver på bekostning af denne gruppe¹⁰?

⁹ Altinget (2022), [Anders Ladekarl forudser paradigmeskifte i velfærden](#), FOA (2023): [Fagprofessionelle og frivillige skal gå hånd i hånd | FOA](#), Mandag Morgen (2023), [Sådan aktiverer vi det civile potentiale - Mandag Morgen](#), Mandag Morgen (2021), [Vidensgrundlag - Nordisk topmøde \(mm.dk\)](#)

¹⁰ Vive (2018), [Barnløshed og familieform i det sene voksenalv](#)

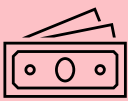
Hvad består velfærden af?

Her opsummeres de mest centrale aktører og elementer, som indgår i det velfærdsblanding, vi kender i dag.



Den offentlige hovedleverandør

Langt hovedparten af velfærden leveres fra den offentlige sektor med et offentligt forbrug på over 617 mia. kr.¹¹. Her udgør statens forbrug ca. 27 pct., og regionernes forbrug knap 25 pct., mens kommunernes forbrug udgør den største andel med 48 pct. Udgifterne går bl.a. til opgaver som skoler, dagtilbud, ældrepleje, specialiseret hjælp til børn og voksne, forsyning, kulturelle tilbud, byudvikling mv.



Privat velfærd

Flere og flere borgere vælger privat velfærd til. På landsplan går nu næsten 20 pct. af eleverne i privatskole, og i nogle kommuner er det mere end hver tredje elev¹². Samtidig er der stadig flere, som bliver dækket af private forsikringsordninger enten selvbetalt eller som et medarbejdergodt. I 2022 havde 2,7 mio. danskere eksempelvis en privat sundhedsforsikring¹³.



Civilsamfundet løfter med

De frivillige organisationer indtager også en rolle i den danske velfærdsmodel. Som supplement til den offentlige velfærd træder frivillige ind i fx vågetjenester på hospice, tryghedskald for ældre, integration og jobmatch for flygtninge og meget mere. Særligt er de socialfrivillige aktive – de bruger 16,2 timer i snit om måneden på frivilligt arbejde¹⁴.



Stigning i udenlandske kolleger

I 2022 udgjorde international arbejdskraft¹⁵ ca. hver 8. ansatte på arbejdsmarkedet. Det er i antal mere end en fordobling i forhold til 2008 – fra 139.000 til 302.000 ansatte. I den offentlige sektor – kommuner, regioner og stat – er mellem 6 og 7 pct af lønmodtagerne udenlandske statsborgere. Det samme tal i det private er 14 pct.



Teknologi som en del af ligningen

Teknologi er en integreret del af det, vi kalder velfærd i dag, og Danmark er udnævnt til verdensmester i offentlig digitalisering¹⁶. Langt de fleste danskeres hverdag er på en eller anden måde påvirket af teknologi til velfærd, om det er ugeplaner i AULA eller muligheden for at tilbringe alderdommen i eget hjem takket være sensorer og skærme.



Pårørende

Som pårørende spiller vi også en rolle i hinandens liv. Der er dog store forskelle på, hvilken karakter af velfærdsarbejde, der er tale om og i hvilket omfang. Ikke mindst er der også forskellige holdninger til, hvad der definerer velfærdsarbejde, og hvad der er almindelig omsorg for et familiemedlem. Uanset findes der ikke kvantificeret viden om pårørendes bidrag til velfærden.

¹¹ Danmarks Statistik, [Offentlig sektors økonomi - Danmarks Statistik \(dst.dk\)](https://dst.dk)

¹² Vive (2023), [Flere forældre vælger folkeskolen fra - vive.dk](https://vive.dk)

¹³ Forsikring og Pensioner (2022), [Sundhedsforsikringer for 2003-2022 - F&P \(fogp.dk\)](https://fogp.dk)

¹⁴ Center for frivilligt socialt arbejde (2018), [Fakta om frivillige i det sociale arbejde](https://www.cfsa.dk)

¹⁵ International arbejdskraft er defineret som lønarbejde udført af personer med udenlandsk statsborgerskab og andelen i sektorerne er blandt 18-64-årige. Antallene er opgjort i 4. kvartal i hvert af årene.

¹⁶ Digitaliseringsstyrelsen (2022), [FN kårer endnu engang den danske digitale offentlige sektor som verdens bedste](https://digitaliseringsstyrelsen.dk)

Kolleger fra udlandet

Medarbejdere fra udlandet har hidtil været en af hovedårsagerne til beskæftigelsesfremgangen i Danmark – både i den private og offentlige sektor. En analyse fra Kraka¹⁷ viser, at udlændinge udgør ¾ af stigningen i antallet af lønmodtagere i Danmark i perioden marts 2008 til marts 2023. Indtil videre er det dog relativt begrænset, hvor meget udenlandske kolleger fylder på velfærdsområderne. Det skyldes for en stor del høje krav til sprog og kommunikation samt autorisationer. Det er altså ingen snuptagsløsning at hente flere medarbejdere fra udlandet, og det kræver investering – også i integrationsopgaven omkring de nye borgere. Men der er oplagt muligheder i at styrke området. En befolkningsundersøgelse, KL fik lavet i foråret 2023, viser, at 40,3 pct. af de adspurgte borgere ser positivt eller meget positivt på at få flere velfærdsarbejdere fra udlandet som en løsning på arbejdskraftmangel til velfærdsområderne.

Gentænk velfærden digitalt

Hvad angår de teknologiske muligheder for fremtidens velfærd, er der mange. Nogle ligger lige for i form af modne teknologier, hvor opgaven er at få teknologien implementeret og udnyttet til fulde. En datadrevet og vel-digitaliseret kommune kræver vedvarende opmærksomhed – ikke mindst opmærksomhed på, at teknologien skal opleves værdiskabende i organisationen og meningsfuld for borgeren. Udover de kendte teknologier er der dem med mere fremtidsmusik i. Alene udviklingen af generativ AI som fx ChatGPT har vist, at teknologier som kunstig intelligens (AI) har potentiale til at forandre måden, kommunerne arbejder og møder borgerne på. Mulighederne og dilemmaerne er mange – og ikke nogen, vi kan kende til fulde. Vi skal finde vores ben i, hvad den kunstige intelligens kan og skal – og hvordan vi deler (velfærds-)arbejdet mellem mennesker, robotter og alt derimellem.

Teknologien rummer dog oplagt potentialer, som – hvis vi bruger dem rigtigt og klogt – giver mulighed for at gentænke velfærden og den måde, borgerne i fremtiden vil opleve kommunal service. Efterhånden er det danske samfund så digitaliseret, at borgerne også forventer en moderne og individualiseret (datadrevet) service¹⁸. Det kan ganske enkelt opleves som uforståeligt for borgeren, at noget er bøvl, bureaukratisk eller besværligt, når digitaliseringen netop har medført brugervenlighed og hastighed i mange andre henseender.

Glimt fra virkeligheden

Forandringskræfterne mærkes allerede i kommunerne. I praksis er der allerede gjort mange tiltag for at rekruttere og/eller tænke velfærdsopgaven anderledes. De fleste kommuner eksperimenterer og afprøver initiativer og indsatser, der understøtter de rekrutteringsudfordringer, man står akut med. Grebene dækker alt fra brug af nye såvel som velkendte teknologier, øget inddragelse af pårørende og civilsamfundet mv. Herunder er en række eksempler på, hvordan kommunerne adresserer udfordringerne:

¹⁷ Kraka (2023), [udlandsk arbejdskraft har bidraget med 40 pct. af væksten siden 2008.pdf \(kraka.dk\)](#)

¹⁸ Samfundsøkonomen (2021): [Digitalisering i kommunerne](#)

<p>Forstærkning udefra Lolland Kommune</p> <p>På Lolland har man sammentænkt en løsning på to udfordringer; at der bliver mange flere ældre på Lolland og samtidig lang færre yngre. Også mere end i resten af landet.</p> <p>Som et forsøg på at udligne demografien og samtidig skaffe arbejdskraft til social- og sundhedsområdet er man, som én af flere løsningsveje, begyndt at rekruttere international arbejdskraft fra bl.a. Bulgarien, Irland, Italien, Polen, Portugal, Rumænien, Spanien, Tyskland og Ungarn.</p> <p>Der er primært fokus på arbejdskraft fra EU/EØS-borgere, da denne gruppe er omfattet af betydeligt lempeligere regler for indrejse.</p>	<p>På plejehjem i eget hjem Haderslev Kommune</p> <p>I Haderslev Kommune har man skabt mulighed for, at ældre efter eget ønske kan blive boende i eget hjem i stedet for at blive visiteret til plejebolig.</p> <p>De teknologiske hjælpemidler hjælper med til, at et fast team bedre kan planlægge besøg i hjemmet – ikke mindst skaber det tryghed for borger og pårørende, at hjælpen er hurtig og tæt på.</p> <p>Plejehjem i eget hjem er et bud på fremtidens ældrebolig, når vi debatterer det vigtige spørgsmål om, hvor de mange ældre skal bo.</p>	<p>Unge på venteliste til job Skive Kommune</p> <p>I Pleje og Omsorgsforvaltningen i Skive Kommune har man satset massivt på de unge for at få vikarplanerne til at gå op hen over sommeren.</p> <p>Strategien var at nå helt ud til de unge ved at bruge de kommunikationsformer, som de unge selv bruger. Der blev lavet videoer med unge fritidsjobbere, som kunne fortælle med deres eget sprog, hvorfor det var fedt at arbejde i ældreplejen.</p> <p>På denne måde lykkedes det at få de unges øjne op for mulighederne for at arbejde med pleje og omsorg. Resultatet blev ventelister med unge – klar til at give et nap med over sommeren.</p>
<p>Netværksfamilier er guld værd Tårnby Kommune og Røde Kors</p> <p>I Tårnby Kommune er netværksfamilier et vigtigt værktøj i kommunens integrationsindsats. Her tager frivillige over, når der er tale om indsatser, kommunen ikke varetager.</p> <p>Netværksfamilier og -personer kan hjælpe flygtningene med stort og småt i hverdagen, som ligger uden for sagsbehandlerens arbejdsområde. Det kan være at hjælpe med en brugsanvisning til vaskemaskinen, læse og forstå en besked fra skolen eller inspirere til fritidsaktiviteter osv.</p>	<p>Appbaseret træning frigiver hænder Kerteminde Kommune</p> <p>Kerteminde Kommune har anvendt appbaseret genoptræningsforløb til sine borgere i ældreplejen siden 2021. Allerede det første år har kommunen realiseret en gevinst ved, at borgere, som har været i et rehabiliteringsforløb, har opbygget en bedre fysik, hvilket har medført et reduceret behov for pleje. 55 pct. af borgerne fik en forbedret fysik, og appbaserede træningsprogrammer sparede i 2021 Kerteminde Kommune for over 1 mio. kr. og reducerede det årlige plejebæbehov blandt de deltagende borgere med 27 timer.</p>	<p>Borgere blev fast afløserkorps i ældreplejen Varde Kommune</p> <p>I Varde Kommune har man etableret et fast afløserkorps ved at rekruttere blandt borgerne i lokalområdet. Det har resulteret i et afløserkorps, som ikke nødvendigvis er faglært, men til gengæld er fast. De positive resultater har været mange; for det første sikres kontinuitet og derved tryghed hos de ældre – dernæst har man sparet tusindvis af eksterne vikartimer. En afledt effekt har også været borgere, der tidligere ikke havde kendskab til omsorgsfaget, er startet på SOSU-uddannelsen. Fx har en tidligere murer og et postbud taget springet ind i ældreplejen. Dermed er afløserkorpset også med til at åbne nye døre for folk, der overvejer et karriereskifte.</p>

Strategiske, fælleskommunale indsatser

Nedenfor henvises til nogle af de initiativer, udspil og indsatser, som allerede er i gang i regi af KL og eksempler fra udvalgte kommuner og organisationer.

- [Gentænk velfærden, Kommunernes Digitaliseringspolitik 2022](#). Digitaliseringspolitikken tager udgangspunkt i manglen på arbejdskraft.
- [Kommunernes Teknologipartnerskab](#) der i de kommende 1,5 år skal understøtte kommunerne i at implementere digitale løsninger, som har bevist, at de både er til gavn for borgere og medarbejdere samtidig med, at de frigiver tid.
- [Casesamling om tidsbesparende teknologier i kommunerne. 10 cases med tidsbesparende velfærdsteknologi med dokumenteret effekt](#).
- KL's Casebank: [Rekrutteringsinitiativer på ældre- og sundhedsområdet](#)
- Danmark har gennem en årrække øget arbejdsudbuddet ved internationale medarbejdere. For at forløse det potentiale der er i international arbejdskraft, skal Danmark arbejde målrettet med tiltrækning, modtagelse og fastholdelse af international arbejdskraft.
- [En fremtid på fuldtid](#). KL og Forhandlingsfællesskabets fælles indsats for at få flere kommunale medarbejdere op i tid eller på fuldtid.

Spørgsmål til videre refleksion

- *Hvordan skal vores kollektive samfundsmodel se ud i fremtiden med de ressourcer, vi har til rådighed?*
- *Skal vi have færre varer på hylderne i den offentlige velfærd? Og I givet fald hvilke?*
- *Skal vi sætte grænser for, hvad der er skattefinansieret service, og hvad borgerne selv må tilkøbe?*
- *Hvilke samarbejder, synergier og arbejdsdeling vil give det bedste velfærdsmix leveret af forskellige aktører?*
- *Kan vi fokusere individuelt og sætte borgeren i centrum og samtidig sikre, at alle borgere får den velfærd, de har behov for?*
- *Hvordan sikrer vi, at teknologien styrker velfærden, så vi får mest muligt ud af ressourcerne samtidig med, at det opleves meningsfuldt af borgerne?*
- *Er flere kolleger fra udlandet en væsentlig del af løsningen?*

Fakta på tværs: Velfærdsopgaven under forandring

I dette ark samles nogle af de data, der underbygger de forandringer, der beskrives i kapitlet.

Flere 80+-årige og flere 0-5-årige

De næste ti år frem mod 2033 bliver vi 142.000 flere ældre over 80 år, hvilket næsten er 2/3 flere ældre, end vi er i dag.

Samtidig forventes det, at der frem mod 2033 kommer knap 60.000 flere små børn i alderen 0-5 år.

48%

... mener, at velfærden vil være dårligere om 10 år, end den er i dag. (KL, Momentum, 2023)

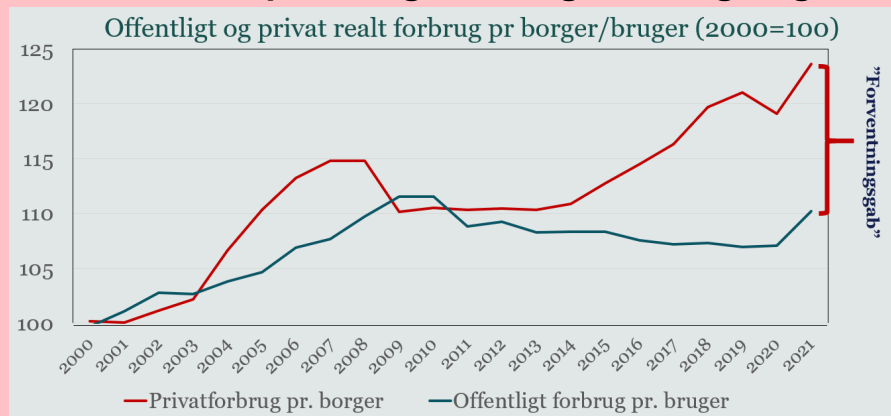
Privat velfærd vinder frem

Vi ser fx, at ca. 2,7 millioner danskere i dag har en privat sundhedsforsikring. I 2010 var antallet 1,2 millioner danskere. (F&P, 2023)

Hver femte elev ...

... går i dag i en privatskole.

Gabet mellem privat og offentligt forbrug stiger



(Kilde: KRAKA, KL)

Samtidig tjener forældre til børn i privatskoler typisk væsentligt mere og har en højere uddannelse end forældre til børn i den kommunale folkeskole. En opgørelse fra Danmarks Statistik viser, at i Hovedstadsområdet tjener forældre til børn i privatskoler 26 pct. Mere end forældre med børn i de lokale folkeskoler.

International arbejdskraft

I den private sektor udgør de internationale medarbejdere **ca. 14 pct.** Af lønmodtagerne, mens de i den offentlige sektor udgør **knapt 7 pct.** Samlet set er andelen af lønmodtagere med international baggrund steget med 9 procentpoint fra 2008 til 2022.

40,3 %

... ser positivt eller meget positivt på at få flere velfærdsarbejdere fra udlandet som en løsning på arbejdskraftmangel.

Lang proces for autorisation

Ansøgninger til autorisation til fx SOSU-assistent uden for EU/EØS-landene tager lige nu op mod 1 år at behandle. Dertil skal bestås danskprøve 3 og efterfølgende i en evalueringsansættelse på 6 mdr.

Vi skruer op for brugen af teknologi

Et vigtigt svar på den manglende arbejdskraft er at bruge teknologi og digitalisering til at frigive tid. 53 kommuner har fx tilmeldt sig Kommunerne Teknologipartnerskab

63 kommuner

... har eller er i gang med at implementere skærmbesøg i syge- og/eller hjemmeplejen. (KL, Momentum, 2023)

Flere på fuldtid

3.685 flere personer arbejder i dag fuldtid på SOSU-området sammenlignet med for fem år siden. Det er en stigning på 39 procent. Det sker bl.a. efter flere års fokus på at få flere kommunalt ansatte op i tid eller på fuldtid. (KL, Momentum, 2023)

TEMA 2: Et længere arbejdsliv

Dette tema handler om de strømninger og forandringer, der lige nu observeres som følge af den stigende levealder og hvilke perspektiver, det giver på et længere arbejdsliv og seniortilværelsen som dele af et langt liv.

- *Med den længere levealder følger et længere arbejdsliv.*
- *Den længere levealder giver også anledning til en ny forståelse af alderdom, og hvordan vi tilrettelægger hele livet.*
- *Den ældre generation er ikke (længere) en entydig gruppe, men derimod en mangfoldig gruppe hvad angår aldersspænd, socioøkonomiske forhold og helbred.*
- *Pensionister er generelt blevet mere velstående.*

Pension før og nu

Da folkepensionen blev indført som rettighed i 1956, var det med en pensionsalder på 67 år. Men ordningerne har ændret sig siden 1956. Flere ordninger, der gør det muligt at trække sig tilbage før tid, er kommet til. Ud over førtidspension (1921) findes også efterløn (1979), seniorpension (2020) og tidlig pension (kendt som Arne-pension, 2022). Udover de offentlige pensionsydelser er pensionssystemet i dag bygget op om to yderligere søjler: arbejdsmarkedspensionerne (1987) og privat pensionsopsparing. Danskerne har siden 1990'erne opbygget disse to gradvist, og stadigt flere supplerer nu den offentlige pension med private opsparinger¹⁹. I dag har 9 ud af 10 på arbejdsmarkedet en privat pensionsordning²⁰.

Hvem er seniorerne?

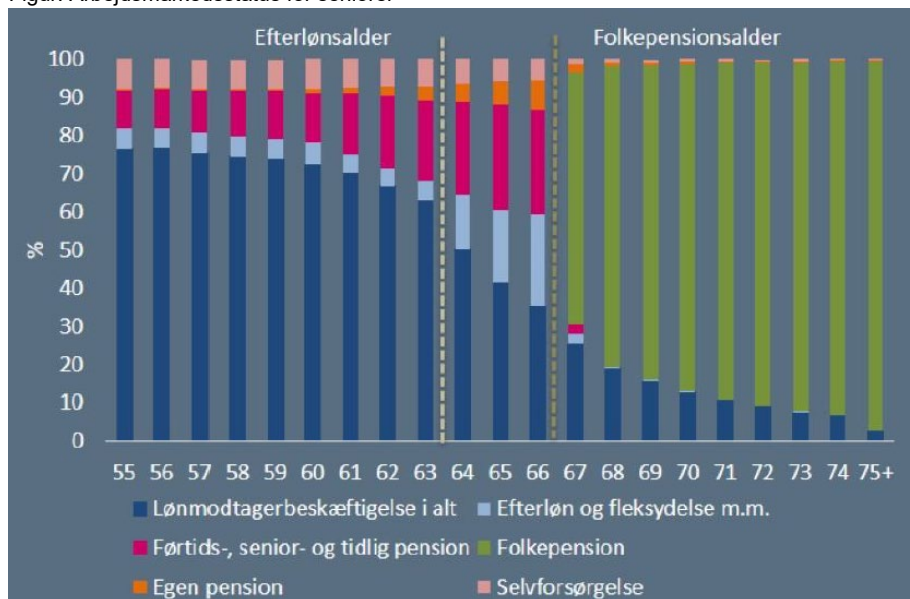
Der er i skrivende stund ca. 920.000 danskere i aldersgruppen 55-66 år²¹. Ser vi på denne gruppe, så er lønmodtagerbeskæftigelsen faldende med alderen, mens andelen på en af de fire tilbagetrækningsordninger er stigende frem mod folkepensionsalderen. I dag er det ca. 60 pct. af danskerne, der har trukket sig ud af arbejdsmarkedet inden pensionsalderen. Af de resterende 40 pct. er det ca. tre fjerdedele, der går på pension, når de når deres pensionsalder, mens knap en fjerdedel fortsætter i fuld- eller deltidsbeskæftigelse efter folkepensionsalderen.

¹⁹ Finansministeriet (2017), [Det danske pensionssystem nu og i fremtiden](#)

²⁰ F&P (2023)

²¹ Danmarks Statistik

Figur: Arbejdsmarkedsstatus for seniorer²²



Øget arbejdsudbud blandt de +60-årige

Siden 1990'erne er der gennemført en lang række arbejdsmarkedsreformer omkring efterløn, pensionsalder og dagpengeter mv. med hensigten om at øge arbejdsudbuddet blandt seniorerne. Siden 2010 er den gennemsnitlige alder for tilbagetrækning steget med ca. 3,7 år. De seneste år er tilbagetrækningsalderen dog stagneret og lå i 2022 på samme niveau som i 2019. Dette tilskrives primært de nye tilbagetrækningsmuligheder som seniorpension og tidlig pension (tidl. Arne-pension). Beskæftigelsen for +60-årige er i perioden 2008–2021 steget med 142.000, hvilket svarer til, at beskæftigelsesfrekvensen er steget med 22 procentpoint for denne gruppe.

De ledige seniorer

Ledigheden for de 60+-årige lå i maj 2023 på 2,7 pct., hvilket var samme niveau som øvrige aldersgrupper. Til sammenligning er ledigheden 4,3 pct. for aldersgruppen 25-29 år²³. For alle ledige er der generelt en overrepræsentation af ufaglærte. Dette gælder også seniorerne.

Det er sværere for seniorer end andre grupper at finde et nyt job, når de først er blevet ledige. Blandt de 55- til 59-årige, som gik fra beskæftigelse til ledighed i 2021, var 21 pct. fortsat ledige efter et år. For de 30- til 54-årige var den tilsvarende andel 18 pct., mens den kun var 13 pct. for de 15- til 29-årige²⁴. Der findes ikke tilstrækkelig viden om årsagerne til, at seniorerne er ledige i længere tid end andre. I en undersøgelse fra Danmarks Statistik fra 2023 mener 64 pct. af de adspurgte selv, at alderen er en ulempe i jobsøgningen – det er dog langt færre, der direkte har fået at vide, at alderen er en ulempe²⁵. Andre faktorer kan også spille ind – fx kan det tænkes, at man er mindre aktiv i jobsøgningen med udsigten til få år på arbejdsmarkedet, mens der også kan tænkes at være større ubalance mellem forventninger og kompetencer i jobsøgningen

²² Torben M. Andersen, Aarhus Universitet

²³ Danmarks Statistik

²⁴ Beskæftigelsesministeriet (2023), [Status på arbejdsmarkedet, maj 2023](#)

²⁵ Danmarks Statistik (2023), [Ledighed blandt seniorer](#)

i denne aldersgruppe end i andre. Dette findes der ikke nogen dokumentation for på nuværende tidspunkt.

Jobcentrene bruger samme indsats for seniorer som for andre målgrupper. Seniorerne er lige så forskellige som øvrige aldersgrupper. Der er dog mere nedslidning end i de øvrige aldersgrupper, hvilket også afspejler sig i øget brug af tilbagetrækningsordninger.

Seniorerne er meget forskellige

Langt hovedparten af dem, der når pensionsalderen, er ved godt helbred. Seniorlivet giver i dag mulighed for at leve en aktiv og engageret pensionisttilværelse, og det er for mange blevet en ny aktiv livsfase. Denne gruppe pensionister dyrker sport, rejser, passer børnebørn, engagerer sig i foreninger og fællesskaber. Årsagerne er flerfoldige og handler blandt andet om mindre rygning, bedre arbejdsmiljø- og levevilkår samt et bedre sundhedsvæsen. Blandt seniorerne ses også en stigning i personer, der enten arbejder frivilligt eller gerne vil arbejde frivilligt, når de går på pension²⁶. Mange bidrager også uformelt til velfærdsarbejdet som pårørende, bedsteforældre mv.

Når vi alligevel de seneste år ser mange blandt de 60-66-årige trække sig tilbage før tid, skyldes det en gruppe ældre, som er nedslidte. En ny rapport fra forskningsprojektet SeniorArbejdsLiv viser fx, at dårligt helbred, nedslidning, nedsat arbejdsevne, smerte og stress er en udbredt årsag til tilbagetrækning hos særligt personer på seniorenpension og førtidspension sammenlignet med personer på efterløn og Arne-pension²⁷. Betragter man den ældre generation som en ekstra ressource, er det derfor vigtigt at være opmærksom på, at der er tale om en meget forskelligartet gruppe. Der er forskelle i aldersspænd og socioøkonomiske forhold, og der ses en polarisering i udviklingen af ældres helbred²⁸.

Incitamenter og barrierer for et længere arbejdsliv

Årsagen til den øgede beskæftigelsesfrekvens kan kun til dels tilskrives de tilbagetrækningsreformer, som er blevet gennemført. Det Økonomiske Råd (DØRS) peger på, at beskæftigelsen er steget mere blandt seniorer, end hvad der kan forklares af reformeffekterne. Her tilskrives andre forhold, som fx konjunkturerne, en del af forklaringen. Men også sundhedstilstand, arbejdsmiljø såvel som ændrede præferencer kan have betydning²⁹. I det videre arbejde kan det med fordel undersøges, hvad der motiverer og understøtter denne adfærd – hvad er årsagerne til, at flere arbejder længere, når det ikke alene kan tilskrives økonomiske incitamenter?

Fritid og fleksibilitet

I samme ombæring er det relevant at blive klogere på de faktorer, der spiller ind i beslutningen om at gå på pension. Udover helbredet som en åbenlys faktor, så har arbejdslivstilfredshed, fritid og fleksibilitet betydning for, om seniorerne bliver længere på arbejdsmarkedet. En ny undersøgelse fra PFA bekræfter dette billede. Her svarer 45 pct. af de adspurgte mellem 50 og

²⁶ Vive (2019), [Ældres frivillige arbejde – Udviklingen over tid](#), Dansk Erhverv (2022), [De kommende ældres frivillige arbejde](#) og Dansk Erhverv (2022), [Uindfriet potentiale blandt de ældre](#)

²⁷ Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2023), [Lars-L-Andersen 2023 SAL-rapport Tidsudvikling-2018-2022.pdf \(seniorarbejdsliv.dk\)](#)

²⁸ Vive: [Efter MATURE: Hvad er udfordringerne - og hvor er løsningerne?](#)

²⁹ Det Økonomiske Råd (2021), [Kapitel III: Tilbagetrækningsaftalen | DØRS \(dors.dk\)](#)

65 år, at de er villige til at arbejde, efter de har nået folkepensionsalderen. Men det er vigtigt for dem, at det kan gå hånd i hånd med mere fleksibilitet i arbejdstiden, bedre senkarriere-planlægning og i det hele taget en mere gradvis og gennemtænkt overgang fra arbejdsliv til pensionistliv.

Dertil kommer, at det danske pensionssystem ofte opfattes som ufleksibelt og uigennemskueligt³⁰, hvilket kan spænde ben for, at den enkelte kan kombinere arbejde, frivillighed og frihed, som man selv ønsker det – og på en måde, som er tilstrækkelig økonomisk fordelagtig.

Velstand og kultur

De danske seniorer har over de seneste årtier fået større formue, bl.a. fordi danskerne i stigende grad har sparet op til deres alderdom³¹. En større disponibel formue kan potentielt give større økonomisk frihed og fleksibilitet til at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet tidligere, da seniorerne vil have flere ressourcer til at opretholde deres levestandard og dække deres udgifter efter pensioneringen. I dag er det ca. 2 pct. af de 60-66-årige, der selvpensionerer sig – dvs. som løbende får udbetalt egen pension. Finansministeriet forventer, at denne andel vil stige i fremtiden – flere vurderer dog denne fremskrivning som usikker og kun forbeholdt de få³².

Endelig spiller kulturelle normer ind i de tilfælde, hvor tilbagetrækning skyldes, at man blot har 'nået den alder' som pensionssystemet tilskriver eller omvendt oplever aldersdiskrimination fra omgivelserne³³.

Senest har KL's og Forhandlingsfællesskabets Seniorpartnerskab arbejdet med at styrke de lokale indsatsen med at fastholde seniorer på det kommunale arbejdsmarked. Seniorpartnerskabet har bl.a. fokus på, at der kan være meget at hente ved at være i dialog med den enkelte medarbejder om at imødekomme de behov og ønsker, som kan motivere den enkelte medarbejder til at udsætte pensionen³⁴.

Nye livsfaser i et længere liv

Et længere liv medfører flere implikationer end blot det, at arbejdslivet bliver længere. Med den længere levetid har de traditionelle livsfaser forskubbet sig. For 50 år siden varede barndommen til ca. det 18. år – senere er begreber som teenagere og tweenere kommet til³⁵. I den anden ende af livet er der ligeledes sket forskydninger, og eksperter i forbrugertrends bruger nu fire betegnelser for seniorer, der spænder mellem de meget aktive, nyligt pensionerede til dem, der er meget afhængige af omsorg og pleje.

³⁰ KL (2019), KL's [Seniorpolitik](#)

³¹ Beskæftigelsesministeriet: [Pensionister er blevet mere velstående](#)

³² F&P (2023), [Rapport om selvpensionering](#)

³³ NFA (2023)

³⁴ Seniorpartnerskabet er skabt af KL, Forhandlingsfællesskabet og 43 kommuner. Partnerskabet har til formål at give seniorer lyst til at blive længere på det kommunale arbejdsmarked. Inspirationskatalog bliver offentliggjort i efteråret 2023.

³⁵ Center for Fremtidforskning (2008), [Pensionsopsparing - Hvad skal vi med det?](#)

Fra seniorpolitik til livsfasepolitik

Et længere arbejdsliv forudsætter, at vi kan holde til det. Set i lyset af arbejdskraftsmanglen er der ikke blot brug for, at medarbejdere i alle aldre er sunde og raske – der er også brug for, at de forlader arbejdsmarkedet med helbredet i behold. Flere arbejdspladser indfører nu livsfasepolitikker ud fra deisen om, at medarbejderne har forskellige behov alt efter den livsfase, de befinder sig i. Flere organisationer - heriblandt Ældre Sagen og KL – anbefaler, at man arbejder med livsfaser, fordi kronologisk alder ikke længere har den samme betydning³⁶. Her fokuseres der bl.a. på muligheder for sporskifte og omstilling sent i livet.

Glimt fra virkeligheden

I kommunerne og andre organisationer mærkes forandringerne allerede. De reagerer ved at se muligheder og finde brugbare løsninger lokalt. Her er tre eksempler på tiltag, der har fokus på fastholdelse af seniorer.

<p>Fra seniorpolitik til livsfasepolitik Region Syddanmark med flere</p> <p>Med livsfasepolitikken ønsker man i Region Syddanmark at rekruttere og fastholde medarbejdere i alle aldre og livsfaser ud fra en forståelse af, at medarbejdere kan have forskellige behov alt efter livsfase. Eksempler på forskellige livsfaser er 'når du får/har børn', 'når du er nyuddannet', 'når du bliver ældre', 'skilsmisse' mv. I KL's seniorudspil 2019 opfordres kommunerne til at arbejde ud fra livsfasebetragtning frem for en bestemt medarbejdergruppe defineret ud fra alder.</p>	<p>Seniorordning med fuld pension på nedsat tid Arriva Danmark i samarbejde med Ældresagen</p> <p>Arriva Danmark har et strategisk sigte om at tiltrække og fastholde seniorer som buschauffører. Derfor er der bl.a. udviklet en seniorordning, hvor man kan vælge imellem tre ordninger: 1) At være timelønsansat 2) En 80-80-100 ordning eller 3) En 90-90-100 ordning.</p> <p>Det betyder at det fx er muligt at udføre 90 procent af arbejdet for 90 procent af en fuldtidsløn – men med fuld pensionsopsparing.</p>	<p>Seniorsamtaler Fredensborg Kommune</p> <p>I Fredensborg Kommune har man udviklet et nyt koncept for seniorsamtaler. I samtalen lægges der bl.a. vægt på tilrettelæggelse af arbejdet, muligheder for faglig udvikling og andre måder at bruge sine kompetencer på.</p> <p>Lederen har en særlig rolle i at spørge på en respektfuld måde, da medarbejdere har det meget forskelligt med deres pensionsovervejelser. Derfor har de nu et fast koncept at læne sig op ad og dermed være opmærksomme på at skabe fastholdelse af kompetente og erfarne medarbejdere.</p>
---	--	---

³⁶ ÆldreSagen (2023), [Personalepolitik for alle aldre](#) og KL (2019), [Seniorpolitik](#)

Strategiske, fælleskommunale indsatser

Nedenfor henvises til nogle af de initiativer, udspil og indsatser, som allerede er i gang i regi af KL og eksempler fra udvalgte kommuner og organisationer.

- [Seniorpartnerskabet](#). Partnerskabet er skabt af KL og Forhandlingsfællesskabet. 43 kommuner deltager. Værktøjerne er færdige i efteråret 2023. Erfaringer og viden fra partnerskabet er samlet på [Seniorpartnerskabet | VPT](#)
- [KL's seniorpolitik 2019](#)
- Danmark har gennem en årrække øget arbejdsudbuddet ved en højere tilbagetrækningsalder. For at forløse det potentiale, der er i at tilskynde flere til at blive længere, skal muligheder ift. tilbagetrækning undersøges nærmere. (Se særskilt udspil om tilbagetrækning).

Spørgsmål til videre refleksion

- *Hvordan ser vi som samfund, arbejdsgivere og seniorer på alder og tilbagetrækning med nye øjne?*
- *Hvilke muligheder og udfordringer ligger der i det længere liv og en ældre befolkning, der generelt er sundere og trives?*
- *Hvilke faktorer har reel betydning for, om seniorer kan og vil arbejde længere?*
- *Hvordan sikrer vi, at ældre er ved godt helbred gennem og efter et længere arbejdsliv?*
- *Kan der ske omskoling langt senere i arbejdslivet, end det sker i dag? Hvordan skaber vi fx mulighed for at kunne indgå i arbejdsstyrken på andre områder end det, man er uddannet til?*

Fakta på tværs: Et længere arbejdsliv

I dette ark samles nogle af de data, der underbygger de forandringer, der beskrives i kapitlet.

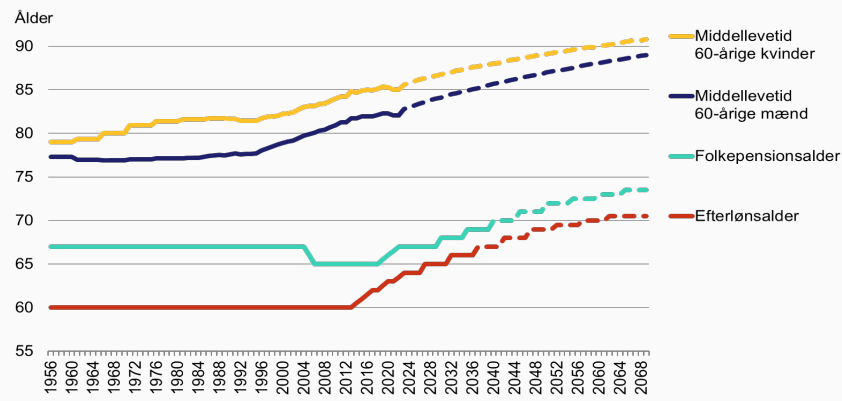
Ca. 10 år

Så meget længere lever vi i dag end i 1956. Den forventede levetid for mænd og kvinder er steget med ca. 10 år siden 1956, hvor folkepensionen blev indført. For kvinder er den steget lidt mere end for mænd.

3,7 år

Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder er steget med 3,7 år for både mænd og kvinder i perioden 2010 til 2022. Kvinder trækker sig i gennemsnit 1,3 år før mænd.

Ændringer i tilbagetrækningsalder



(Danmarks Statistik, KL, 2023)

Forskel på offentlig og privat tilbagetrækningsalder

Medarbejdere i det offentlige trækker sig i gennemsnit 1 år og 4 måneder tidligere fra jobbet end medarbejdere i det private. Det svarer til ca. 16.000 personer i beskæftigelse, hvis niveauet var det samme (F&P, 2022)

1 ud af 5

Næsten hver femte akademiker har råd til at trække sig fem år før folkepensionsalderen for egen regning. Det samme gælder kun 10 pct. af de faglærte og 7 procent af de ufaglærte.

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd

Flere i beskæftigelse

Beskæftigelsen for +60-årige er steget med 142.000 fra 2008 til 2021. Beskæftigelsesfrekvensen blandt de 65-69-årige var dog ifølge OECD lavere i Danmark med 24,9 pct. Mod 32,2 pct. i Norge i 2022.

(OECD)

Tre ud af fire

danskere er interesseret i at skifte faglighed eller speciale, hvis det giver bedre muligheder i senkarrieren.

(PFA-undersøgelse, 2020)

Hver tredje ledig...

Seniorerne udgør omkring 26 pct. af de langtidsledige, og over en tredjedel af de ledige i alderen 60-64 år er ufaglærte og har ikke papir på alle deres kvalifikationer.

KL's seniorpolitikudspil

65%

forventer at blive frivillige, når de går på pension. En analyse fra Dansk Erhverv fra 2022 undersøger graden af frivillighed og holdningen til frivilligt arbejde for personer i alderen 60 til 69 år. Den viser, at 65 pct. af de kommende ældre, der fortsat er på arbejdsmarkedet, har en forventning om at blive frivillige, når de engang trækker sig tilbage.

Dansk Erhverv

TEMA 3: Læring og omstilling gennem hele livet

Dette tema handler om de strømninger og forandringer, der lige nu observeres og mærkes, når det gælder vores og arbejdsmarkedets behov for, at vi omstiller os og lærer nyt igennem hele livet. Dette er i høj grad drevet af:

- *Den længere levealder betyder også et længere arbejdsliv, hvor vi løbende skal kunne omstille os og lære nyt.*
- *Teknologi og kunstig intelligens accelererer og vil få konsekvenser for, hvad vi skal lave på arbejdet, og hvilke kvalifikationer det kræver.*
- *Ny læringsteknologi og andre læringsformer vinder frem.*
- *Globalisering.*

Fremtidens behov for omstilling

Vores uddannelsessystem og uddannelsestænkning er grundlæggende bygget op i en tid, hvor præmissen var, at langt de fleste havde samme type job og jobfunktion gennem hele arbejdslivet. Men de velkendte faser med først uddannelse, så karriere og til sidst otium er under forandring.

Virkeligheden ser noget anderledes ud i dag, hvor nye teknologier, længere levealder og globalisering ændrer på grundpræmisserne³⁷. Stort set alle faggrupper skal til at omstille sig til nye teknologiske muligheder. Nye opgaver og behov for nye kompetencer opstår samtidig med, at andre udgår. Fx estimeres det, at næsten fire ud af ti eksisterende danske job i høj grad består af opgaver, der kan løses af digitale eller fysiske robotter³⁸.

Vi ser altså ind i en fremtid, hvor vi dels skal holde flere år på arbejdsmarkedet og dels mødes af krav om at kunne omstille os og lære nyt. Det betyder, at vi i fremtiden skal indstille os på ikke blot at have én, men flere forskellige karrierer igennem arbejdslivet³⁹. Det er allerede et vilkår, som mange mærker. Tre ud af fire danskere er således interesseret i at skifte faglighed eller speciale, hvis det giver dem bedre muligheder i senkarrieren⁴⁰. Men er vores uddannelsessystem tilstrækkeligt gearret til livslang læring og sporskifte?

Mest uddannelse først i livet

I Danmark investerer vi massivt i uddannelse. Investering i uddannelse bidrager generelt til produktivitet, øget beskæftigelse og velstand. En veluddannet befolkning vil bidrage til at fastholde

³⁷ Reformkommissionen (2021), Erkendt, forsøgt løst, uløst

³⁸ Den sociale kapitalfond (2018), [nye-muligheder-for-udsatte-paa-fremtidens-arb_-d4394604.pdf \(sl.dk\)](#)

³⁹ Mandag Morgen (2020), [Verdensmestre i fleksibilitet? – Tre udfordringer til fremtidens arbejdsmarked](#)

⁴⁰ PFA (2020)

en relativ lige indkomstfordeling. Som samfund bruger vi langt størstedelen af vores uddannelsesressourcer frem til, at danskerne er ca. 30 år gamle⁴¹. Dertil kommer, at dem der får mindst uddannelse først i livet – faglærte og ufaglærte – oftest også er dem, der får mindst efteruddannelse senere hen. Eksempelvis er der siden 2010 sket en halvering i antallet af ufaglærte og faglærte, der deltager i offentlig videre- og efteruddannelse⁴². Det kan være tegn på en udfordring set i lyset af behovet for nye kompetencer til et arbejdsmarked i udvikling.⁴³ Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at megen læring og kompetenceudvikling af forskellige årsager sker uden for det offentlige videre- og efteruddannelsessystem.

Nye øjne på uddannelse og læring

Når vi ser ind i fremtidens arbejdsmarked, kan en vej frem derfor være at se med nye øjne på, hvordan vi tænker uddannelse, kompetencer og karriere. Det gælder både logikkerne i det etablerede uddannelsessystem, nytænkning af læringsformer, koblingen mellem de teoretiske og de praktiske færdigheder samt potentialet i de nye læringsteknologier, som vinder frem.

Uddannelse som byggeklodser

Vores velstand i Danmark hænger i høj grad sammen med de store investeringer, vi har lagt i uddannelse og dermed i at opbygge befolkningens dannelse, viden og kompetencer. Det er vigtigt, at vi løbende udbygger og udvikler uddannelsessystemet, der stammer fra en tid, hvor arbejdsmarkedet og kompetencebehov så anderledes ud, til at kunne svare på morgendagens udfordringer⁴⁴. Hvordan kan vi bevare gevinsterne ved en høj uddannelseskvalitet og en højtuddannet befolkning samtidig med, at vi fx tænker uddannelse mindre som lineære forløb og mere som byggeklodser, der kan kombineres henad vejen og på tværs af traditionelle fag- og uddannelsesskel?

Kan vi lære af andre lande?

I Danmark har vi generelt en høj grad af specialisering og relativt skarpe fagskel. Ser man til andre lande er fleksibiliteten større. Som eksempel er den schweiziske uddannelsesmodel langt mere fleksibel. I princippet kan man i Schweiz tage uddannelse hele livet og løbende sadle om eller bygge videre på sin første uddannelse. Det er fx langt lettere at tage en erhvervsuddannelse og så senere bygge ovenpå fx med en uddannelse ved et universitet. I Schweiz har man haft held til at stoppe frafaldet fra erhvervsuddannelserne, hvilket måske netop kan kædes sammen med denne fleksibilitet. Cirka to tredjedele af en schweizisk ungdomsårgang optages på en erhvervsuddannelse, hvor det i Danmark er under en femtedel. Dette hænger for en stor del sammen med, at adgangen til gymnasiale uddannelser er begrænset ved høje adgangskrav i Schweiz. Til gengæld er der mange forskellige karriereveje med tydeligt skilte muligheder for sporskifte og alternative ruter til samme mål⁴⁵. Den schweiziske model kan naturligvis ikke overføres direkte til en dansk sammenhæng, da den bygger på andre forudsætninger. Det kan dog

⁴¹ BUVM/Ekspertgruppen for voksen-, efter- og videreuddannelse (2017), Nye kompetencer hele livet - Fremtidens voksen-, efter- og videreuddannelse

⁴² Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2023), [Det går den forkerte vej med efteruddannelsen i Danmark](#)

⁴³ OECD (2019), Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning

⁴⁴ Reformkommissionen (2022), Nye Reformveje 1

⁴⁵ Beskæftigelsesministeriet (2017), [bilag til midtvejsrapport for Disruptionsrådet](#)

give et blik på, hvordan systemet kan indrettes anderledes. Ikke mindst i en situation, hvor vi i Danmark har udsigt til en nedgang på 150.000 i antallet af faglærte frem mod 2035⁴⁶.

Finland er et andet eksempel på, hvordan man kan indrette sig anderledes. Her er der fx udbredt brug af adgangsprøver til videregående uddannelser, sådan at det ikke kun er formelle kvalifikationer, som er adgangsgivende, men også muligheden for at vise sine 'reelle' kvalifikationer ved en prøve⁴⁷.

Læring på arbejdspladsen

Skolebænken er ikke det eneste sted, vi tilegner os viden og kompetencer. Meget store dele af den læring og opkvalificering, vi får gennem livet, foregår ude på arbejdspladserne. Et relativt veletableret potentiale ligger i at blive bedre til at tydeliggøre og formalisere disse kompetencer gennem fx realkompetencevurdering⁴⁸. Samtidig er der også en bredere bane for at tænke opkvalificering og efteruddannelse som en integreret del af det, der foregår på arbejdspladsen. Skellet mellem arbejdsplads og uddannelsesinstitution bliver nogle steder tæt på udvisket, når store virksomheder som fx Starbucks og Google opbygger deres egne uddannelsesinstitutioner. Det rummer muligheder for opkvalificering med direkte afsæt i virksomhedens behov, men også dilemmaer for samfundet, når det i højere grad bliver kommercielle aktører, der bliver leverandører af viden og dannelse.

For unge, som har svært ved at komme videre, kan det netop være det at komme ud på en arbejdsplads og få praktisk viden og erfaring, som kan give afklaring og motivation i forhold til at begynde på en uddannelse. Her er der et potentiale i at tænke i mere smidige overgange mellem job, praktik og uddannelse ved fx at kunne give uddannelsesmerit for praktiske erfaringer⁴⁹.

Individuel digital læring

Digitalisering og ny teknologi rummer potentiale for nye måder at lære på. Der findes allerede en industri omkring nye læringsteknologier, og denne må forventes at vokse i fremtiden – ikke mindst i lyset af mulighederne i kunstig intelligens. Med digitale platforme bliver uddannelse og opkvalificering mindre afhængig af, at læringen skal foregå på en bestemt lokation. Samtidig kan indholdet tilpasses og tilrettelægges ud fra behovene for den enkelte person eller arbejdsplads.

Fra udlandet kan vi se eksempler på dette, hvor fx læringsplatformen LinkedIn Learning giver adgang til mere end 12.000 kurser, som både benyttes af enkeltpersoner og af arbejdspladser, der ønsker at opkvalificere deres medarbejdere. Cerego er en anden læringsplatform, hvor indholdet af kurserne tilpasses den enkeltes behov og forudsætninger. Ud fra erkendelsen af at mennesker løbende glemmer det, de har lært igen, bliver der også brugt algoritmer, der beregner, hvornår den tilegnede viden skal genopfriskes⁵⁰.

⁴⁶ DA (2023), Analyse om færre faglærte

⁴⁷ DEA (2018), Inspiration fra udlandet

⁴⁸ Styrelsen for Forskning og Uddannelse (2020) [UFU Alm.del - endeligt svar på spørgsmål](#)

⁴⁹ STAR (2020), [Vejviser til Job-VEU modellen \(star.dk\)](#)

⁵⁰ Udenrigsministeriet (2018)

Glimt fra virkeligheden

Der viser sig allerede glimt af nye tænke måder ift. læring og omstilling i vores omverden. Her er tre eksempler på aktører, der forsøger sig med nye former for læring og omstilling.

<p>Personlige kompetencer som vejen til job Jobcentre i 50 kommuner</p> <p>Halvdelen af landets kommuner indfører såkaldte Soft Skill CV'er, som er et digitalt værktøj der - ud fra en adfærdsprofil - fremhæver den jobsøgendes personlige styrker over for arbejdsgiveren.</p> <p>Dette er en måde at fremhæve andre kompetencer end de formelle uddannelses- og jobberfaringer.</p>	<p>Arbejdspladsen som uddannelsesinstitution Herlev og Gentofte hospital</p> <p>I en stor organisation med 24 kliniske afdelinger er der rig mulighed for kompetenceudvikling og horisontale skift i stedet for at forlade arbejdspladsen. Derfor er KVIK (Karriere, Vikarer og Kompetenceudvikling) blevet sat i verden. Med etableringen af KVIK håber hospitalet på at kunne fastholde medarbejdere til en livslang karriere. I KVIK tilbydes kompetenceprogrammer samt overblik og adgang til de mange karrieremuligheder, der er på hospitalet.</p>	<p>Bliv lærer, mens du underviser Teach First Danmark, Absalon og Københavns Professionshøjskole</p> <p>Teach First Danmark er en non-profit organisation, der hjælper med at uddanne bachelorer og kandidater til at blive lærere på to år.</p> <p>Det sker i et lønnet graduateforløb, hvor man i en kombination af studier og on-the-job-training er på job som lærer fra dag 1.</p>
--	---	--

Strategiske, fælleskommunale indsatser

Nedenfor henvises til nogle af de initiativer, udspil og indsatser, som allerede er i gang i regi af KL og eksempler fra udvalgte kommuner og organisationer.

- [Den Kommunale Kompetencefond](#) som blev etableret ved OK13 for at fremme og understøtte kommunernes kompetenceudviklingsindsats.
- [Den Opsøgende indsats](#) som vejleder og hjælper arbejdspladserne med helt konkret at tilrettelægge uddannelse og kompetenceudvikling.
- [Bedre til ord, tal og IT](#) – er en indsats udviklet af KL, 3F og FOA til at styrke kommunalt ansattes kompetencer inden for dansk, matematik og IT.
- [Ufaglært til faglært](#) – initiativ under Den Kommunale Kompetencefond der udmønter midler til medarbejdere, der gennemfører en erhvervsuddannelse eller et forløb på vej til en erhvervsuddannelse, så de ikke oplever en lønnedgang.
- [AMU-pakker til SOSU-uddannelsen](#) – mulighed for at få afkortet sit skoleforløb på SOSU-uddannelsen, hvis eleven har relevant erhvervs erfaring.
- Sprogstøtteordninger til tosprogede elever på SOSU-uddannelsen.

Spørgsmål til videre refleksion

- *Hvordan kan vi sikre uddannelse og opkvalificering gennem et helt arbejdsliv og til stillinger, vi end ikke kender navnet på endnu?*
- *Hvordan sikrer vi, at nye muligheder for læring og omstilling tilfalder alle fagligheder og med afsæt i arbejdsmarkedets behov?*
- *Hvordan ser fremtidens videns- og uddannelsesinstitutioner ud?*
- *Vil kompetenceudvikling i højere grad blive individualiseret i takt med adgang til nye (uddannelses)teknologier og stigende omstillingskrav?*

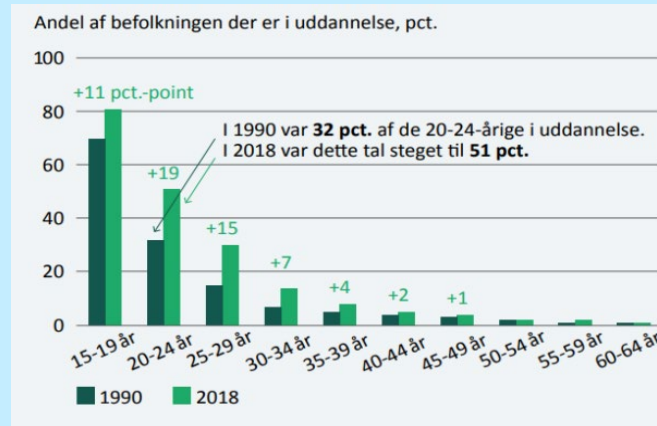
Fakta på tværs: Læring og omstilling gennem livet

I dette ark samles nogle af de data, som underbygger de forandringer, der beskrives i kapitlet.

Mest uddannelse først i livet

Vi bruger langt størstedelen af vores uddannelsesressourcer – individuelt og som samfund – frem til vi er midt i 30'erne.

Figuren viser, at stort set al den ekstra uddannelsesaktivitet, der er kommet til siden 1990, sker blandt dem under 35 år



Reformkommission

Halvering i VEU-deltagelse blandt faglærte og ufaglærte

Tal fra 2021 viser, at deltagelsen i offentlig videre- og efteruddannelse (VEU) for faglærte og ufaglærte lønmodtagere er halveret siden 2010. *Arbejderbevægelsens Erhvervsråd 2023*

150.000 færre faglærte i 2035

Det er prognosen ifølge en ny analyse fra DA

1/3 færre vælger erhvervsuddannelse

Andelen af elever, der vælger en erhvervsuddannelse direkte fra grundskolen, er faldet 10 procentpoint fra omkring 30 pct. i år 2000 til 20 pct. i 2018.

Klar til fremtidens job, Regeringen

27% af rekrutteringsforsøg slår fejl eller besættes med manglende kvalifikationer

I perioden marts til august 2022 blev der i 13 pct. af arbejdsgivernes rekrutteringsforsøg ansat en medarbejder, der ikke havde alle de ønskede kvalifikationer. Det svarer til 61.060 rekrutteringer. Samtidig blev stillingen slet ikke besat i 14 pct. af rekrutteringsforsøgene. *STAR 2023*

40%

En analyse fra McKinsey viser, at 40 pct. af de samlede arbejdstimer på det danske arbejdsmarked kan automatiseres med den nuværende teknologi frem mod 2055.

Klar til fremtidens job, Regeringen

Flest job velegnede til automatisering findes blandt ufaglærte og faglærte

Fremtidens arbejdsmarked, DEA

10-12 jobskifter bliver standard i fremtidens arbejdsliv

Vi skifter job som aldrig før. Knap 1. mio. fik nyt job i 2022. Henning Jørgensen fra Aalborg Universitet vurderer, at 10-12 jobskifter bliver standard i fremtiden.

TEMA 4: Nye strømninger på arbejdsmarkedet

Dette tema handler om de strømninger, forandringer og adfærdsmønstre, der lige nu observeres og mærkes på bl.a. arbejdsmarkedet.

- Det faldende arbejdsudbud vil øge konkurrencen om arbejdskraften.
- Danskerne arbejder mindre. Flexibilitet vinder frem i mange former.
- Nye generationer træder ind på arbejdsmarkedet.
- Globalisering, digitalisering og teknologi skaber nye rammer for arbejdslivet.

Nye tendenser i arbejdslivet

Trods reformer, der kan øge arbejdsudbuddet, er der meget, der tyder på, at der i fremtiden vil være kamp om arbejdskraften på tværs af sektorer og på tværs af det offentlige og private arbejdsmarked. Nye og atypiske beskæftigelsesformer vinder frem, og de næste generationer synes at have andre forventninger til arbejdslivet. Allerede under corona-nedlukningen blev der sat skub i vores forestillinger om, hvad et arbejdsliv er, og hvordan det bør indrettes. Det gælder, hvor meget vi arbejder, hvor vi arbejder fra, hvornår på dagen vi arbejder, hvad jobbet indeholder, og hvilken type ansættelsesform vi har. Samtidig har de teknologiske muligheder for fjernarbejde, platformsrekruttering, velstand og stigende præferencer for selvbestemmelse, frihed og tilrettelæggelse af eget liv betydelig indflydelse på danskernes adfærd på arbejdsmarkedet⁵¹. Forhandlingspositionen mellem arbejdsgiver og arbejdstager er også under forandring.

Flexibilitet vinder frem

Arbejdsmarkedets logikker og forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager er ikke det samme som i industrisamfundets tid, hvor løn som styringsinstrument var altoverskyggende, og mulighederne for flexibilitet forbeholdt arbejdsgiveren i tilrettelæggelsen af arbejdet. I dag er der bygget langt mere flexibilitet ind i overenskomsterne for arbejdstagerne – bl.a. i form af senior-dage, ferie, børns sygdom, fritvalgsordninger mv. Ønsker om mere individuelle aftaler, medbestemmelse og flexibilitet er en fortsat stigende tendens på tværs af alder og faggrupper⁵².

Historisk set har man set en sammenhæng mellem øget velstand og ønsker om at arbejde mindre. En Gallup-analyse for Berlingske viser, at kun 19 pct. af dem i arbejdsstyrken ønsker at gå op i tid, mens 24 pct. vil arbejde mindre⁵³. Den udvikling kan i sig selv mindske arbejdsudbuddet, ligesom mindre arbejdstid betyder færre skatteindtægter og dermed et mindre grundlag til at finansiere den velfærdsservice, der ydes. Da borgerne ikke tilsvarende skruer ned for forventningerne til velfærdsservicen, går regnestykket ikke op.

⁵¹ Uddannelsesbladet (2023), [Vi efterspørger flexibilitet og frihed som aldrig før | Uddannelsesbladet](#)

⁵² Mandag Morgen (2023), [Trenden mod et mere fleksibelt arbejdsliv vil fortsætte – selv uden store bededag](#)

⁵³ [Berlingske Tidende \(2023\)](#)

Eksperimenter med fleksibilitet

Der eksperimenteres med fleksible arbejdsformer og ansættelser på tværs af offentlige og private arbejdspladser – også kommunerne afprøver versioner af fleksibilitet. De mange eksperimenter spænder over forskellige definitioner af fleksibilitet. I evalueringen af Odsherreds Kommunes 3-årige forsøg med 4-dages arbejdsuge konkluderes det bl.a., at den komprimerede arbejdsuge kombineret med hjemmearbejdsdage er attraktiv for pendlerne, mens en 4-dages arbejdsuge er udfordrende for børnefamilierne, der ikke kan få de lange dage til at hænge sammen – særligt enlige forsørgere og deleforældre er udfordrede⁵⁴. I Egedal Kommune går man mere radikalt til værks – her afprøves også andre komme- og gåtider, forskelligt timeantal hver anden uge og hjemmearbejde – også for ikke-administrative faggrupper⁵⁵. Der er altså ikke tale om flere eller færre timer eller en 'one size fits all', hvad angår fleksibilitet.

Når der er tale om eksperimenter, er det fordi, der endnu ikke findes tilstrækkelig viden om sammenhænge mellem fleksibilitet, tiltrækning, produktivitet og kvaliteten af servicen for borgeren. Der er primært målt på medarbejdertilfredshed. Der er ikke systematisk målt på betydning ift. fx sygefravær eller arbejdstid. Det er derfor værd at undersøge nærmere, hvilken betydning fleksibilitet kan have på arbejdsudbuddet. Tager vi et langsigtet perspektiv, må vi forholde os til, om det er et fænomen, der er kommet for at blive, og hvilken konsekvens det i så fald vil have for den kollektive velfærdsmodel. Spørgsmålet bliver i sidste ende, hvad vi vil gøre med velfærdsmodellen, hvis befolkningen ønsker lavere arbejdstid og tidligere pension.

Arbejdspladsen på distance

Da virksomhederne under corona-nedlukningerne blev tvunget til at gentænke arbejdsformen fra den ene dag til den anden, blev fremtidens digitale arbejdsplads en realitet. Takket være internettet og digitalisering af arbejdspladsen er tidsmæssige og geografiske forskelle ikke længere en barriere for, at nogle typer arbejdsopgaver kan udføres fra distancen. Lysten til og muligheden for hybridarbejdet (delt mellem hjemmearbejde og fysisk fremmøde) har holdt ved; i en undersøgelse foretaget af Dansk Industri i 2022 svarede 94 pct. Blandt 233 adspurgte virksomheder, at de tilbyder hjemmearbejde⁵⁶. Og meget tyder på, at muligheder for hjemmearbejde kan være et nyttigt middel i rekruttering af specialister, der søger bredere geografisk, når de nogle dage kan spare på transporten⁵⁷.

Der ligger selvsagt en mulig besparelse på huslejen og en mulighed for, at distancearbejde bidrager til en stærkere sammenhængskraft i landet, hvis vi bliver uafhængige af at skulle arbejde fysisk i de større byer. Man kunne endda forestille sig, at rekrutteringen også kan foregå uden for landets grænser – så spansk læreren underviser klassen fra Madrid, eller sygeplejersken læser KOL-tallene hjemme fra Skåne? Mere hjemmearbejde rummer selvkært også dilemmaer – først og fremmest; kan vi sikre, at fordelene ved hybridarbejdet er noget, alle faggrupper kan nyde godt af? Og hvordan sikrer man godt samarbejde, trivsel og kulturen på arbejdspladsen?

⁵⁴ Odsherred Kommune, [Det treårige forsøg med en 4-dages arbejdsuge - Odsherred Kommune](#)

⁵⁵ [Den fleksible arbejdsplads | Egedal Kommune](#)

⁵⁶ Dansk Industri (2022), [94 pct. giver mulighed for hjemmearbejde - se nye analyser fra DI - DI \(danskindustri.dk\)](#)

⁵⁷ Computerworld (2021), [Svært at finde it-medarbejdere? Her er hvad it-professionelle går mest op i når de vælger arbejdsplads](#)

Platformsansættelser

Endnu en forandringskraft, der rækker ved forholdet mellem arbejdsgiver og -tager, er platformsoekonomien, som er opstået i forening mellem digitaliseringen og globaliseringen. Platformsarbejde er betegnelsen for tidsbegrænsede freelanceopgaver, som udbydes via en webplatform. Omfanget af platformsarbejde er stadig begrænset i Danmark i forhold til resten af EU, som estimeres at have 28 mio. platformsmedarbejdere⁵⁸. I Danmark er kendskabet nok størst, når det gælder virksomheder som det i Danmark hedengangne Uber eller Wolt og Just Eat, der udbringer take away. Men forretningsmodellen bruges også til formidling af rengøringsjob, praktiske opgaver i hjemmet eller virtuelle sekretær- og assistentjobs. I nogle tilfælde er det forholdsvis tydeligt, hvem der ejer og står bag platformen – fx hos ScandiMate, der formidler håndværkerjobs i Australien og New Zealand, men samtidig sørger for kontrakter og alt andet praktisk. Platformsarbejdet tilbyder en mulighed for frihed og mulighed for at kombinere flere indkomstkilder for arbejdstageren, men der er også flere usikkerheder forbundet med platformsarbejdet; det er uklart, hvem der egentlig er arbejdsgiver, hvilke rettigheder man har som arbejdstager, og om man har status som selvstændig eller lønmodtager. Flere fagbevægelser og arbejdsgivere ser platformsansættelserne som et fænomen, der er kommet for at blive og har forventninger til det snarligt kommende EU-platformsdirektiv om afklaring netop vedr. ansattes status som hhv. selvstændig eller lønmodtager og de rettigheder, der følger med.

Det rummelige og mangfoldige arbejdsmarked

Ikke mindst i en tid, hvor der er brug for alle, bliver det endnu vigtigere, at der er tale om et mangfoldigt og socialt bæredygtigt arbejdsmarked. Her rummer fx en ny tilgang til fleksibilitet potentialet i at styrke udsatte gruppers muligheder på arbejdsmarkedet. I kommunerne er der allerede positive erfaringer med at bruge få timer eller småjobs, så udsatte unge og voksne kan få et fodfæste på arbejdsmarkedet. En analyse fra STAR fra 2023 viser, at blandt langvarige aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, som får løntimer i 2017, har knap 70 pct. Af dem fortsat løntimer fem år senere, mens kun 20 pct. Af dem, som ikke fik job i 2017, har løntimer fem år senere⁵⁹. I sit udspil fra maj 2023 peger Reformkommissionen ligeledes på, at arbejdsmarkedskontakt og løntimer på arbejdsmarkedet for den enkelte socialt udsatte skal være pejlemærket for både beskæftigelsesindsatsen og den socialpolitiske indsats.

Inklusion med teknologi

Ny teknologien har både negative og positive konsekvenser ift. muligheden for at få fodfæste på arbejdsmarkedet: Vi har gennem mange år digitaliseret, automatiseret og dermed effektiviseret mange sagsgange og arbejdsopgaver på arbejdsmarkedet. Dermed er der også blevet færre småopgaver og småjobs til udsatte medarbejdere. Omvendt kan teknologien også bruges til at inkludere flere, når vi bliver bedre til at udnytte talegenkendelse, billedgenkendelse og tale-til-tekst, så ordblinde, syns- og hørehandicappede og hjerneskadede kan være med på arbejdsmarkedet. Det er i det hele taget relevant at se på, hvordan arbejdsmarkedet gøres mere rummeligt og fleksibelt i en kombination af teknologi og fleksibilitet, så flere borgere på kanten kan være en del af det fælles arbejdsmarked.

Generationsskiftet, der udfordrer og ændrer arbejdsmarkedet

Med udsigt til de kommende generationer af medarbejdere på arbejdsmarkedet kigger mange virksomheder og fagorganisationer også på, hvad de unge er formet af, og hvilken adfærd de vil

⁵⁸ Beskæftigelsesministeriet (2022), [Lønmodtager/arbejdstagerbegrebet i dansk arbejds- og ansættelsesret - med fokus på platformsarbejde \(bm.dk\)](#)

⁵⁹ STAR, [Løntimer til udsatte kan give mere varige tilknytning til arbejdsmarkedet \(jobindsats.dk\)](#)

have på arbejdsmarkedet. Meget tyder på, at hvis de skal engageres og udfordres, må vi lære at forstå, hvordan de er anderledes end deres forældre og bedsteforældre. Generation Z'erne og dem, der kommer efter, er vokset op med smartphones og internet overalt. Det har givet dem teknologiske kompetencer og et digitalt "mindset" og samtidig en tilværelse i meget omskiftelige rammer. Det gør dem meget omstillingsparate og klar til nye udfordringer – så længe jobbet opleves meningsfuldt og passer ind i deres øvrige liv⁶⁰. Flere forskere, blandt andre erhvervsforsker Søren Schultz Hansen, peger på, at de unge generelt er motiveret af mening og fleksibilitet. De har en anden indstilling til at arbejde og går ekstremt højt op i, hvad der reelt skaber værdi⁶¹. De vil gå langt for at få et bæredygtigt arbejdsliv – på flere niveauer. De vil i højere grad have lov til at skræddersy omgivelser og tidsforbrug til sig selv⁶².

Glimt fra virkeligheden

I kommunerne og andre organisationer mærkes forandringerne. De reagerer ved at afprøve løsninger, der kan løse problemer lokalt. Her er tre eksempler på tiltag, der har fokus på at skabe et arbejdsmarked og et arbejdsliv, der er formet af nye strømninger.

<p>Fuldtid rimer på fleksibilitet og frihed Gentofte Kommune</p> <p>I børnehuset Cassiopeia i Gentofte Kommune har man testet to indsatser: 4-dages arbejdsuge og mulighed for hjemmearbejde, hvor kravet samtidig var, at medarbejderen skulle være på fuldtid.</p> <p>Udover at andelen på fuldtid er steget fra 50 pct. til 72 pct., oplever man øget medarbejdertilfredshed, mere nærvær og mere tid sammen med børnene</p>	<p>Flere får fodfæste på arbejdsmarkedet Varde Kommune m.fl. i samarbejde med Code of Care</p> <p>Code of Care Varde har en mission om, at flere virksomhedsledere ser værdien i at ansætte jobsøgende fra kanten af arbejdsmarkedet og på den måde skabe en rummelig og fleksibel arbejdskultur. De deltagende virksomheder finder fx opgaver, der bidrager til at gøre kernemedarbejdere mere effektive eller opgaver, der i dag slet ikke udføres, men som forbedrer arbejdsgange. Det kan også være småjobs, der sikrer højere kundetilfredshed. Jobs kan svinge mellem alt fra 3-4 timer pr. uge til 3-4 timer pr. dag.</p> <p>Med CoC er det lykkedes at skabe 280 småjobs i Varde Kommune.</p>	<p>Bricks, Bytes, Behaviour EY</p> <p>Siden pandemien har revisions- og konsulenthuset EY arbejdet med et koncept til fornyelse af arbejdspladsen – Bricks, Bytes and Behaviour. Der tages udgangspunkt i medarbejdernes og teamets adfærd, måden at arbejde på (behaviour) og behov. Dernæst ses på, hvordan dette kan understøttes digitalt (bytes), og endelig indrettes de fysiske kontorer, så de understøtter medarbejdernes adfærd og behov (bricks.) Med andre ord er det mennesket, der kommer først – dernæst indrettes den fysiske arbejdsplads.</p>
--	--	--

⁶⁰ Væksthus for Ledelse [VFL Unge Magasin 220203-PDF.indd \(lederweb.dk\)](#)

⁶¹ Digitale indfødte på job, Søren Schultz Hansen: [Digitale indfødte på job](#)

⁶² PostNord/Strålfors, [Generation Z » Det betyder det for fremtidens arbejdsmarked \(stralfors.dk\)](#)

Strategiske, fælleskommunale indsatser

Nedenfor henvises til nogle af de initiativer, udspil og indsatser som allerede er i gang i regi af KL og eksempler fra udvalgte kommuner og organisationer.

- Eksempelsamling: [Flere skal med i arbejdsfællesskabet](#)
- [En fremtid på fuldtid](#). KL og Forhandlingsfællesskabets fælles indsats for at få flere kommunale medarbejdere op i tid eller på fuldtid. Her arbejdes bl.a. med, hvordan mere fleksible arbejdsformer kan få flere medarbejdere op på fuldtid.
- En lang række kommuner arbejder med forskellige modeller for [Faste, tværfaglige og selvstyrende teams på ældreområdet - vive.dk](#) herunder som en del af Fremfærd [Faste teams i ældreplejen | VPT](#)
- [Værktøj til ledelse af kommende generationer](#) udarbejdet af Væksthus for Ledelse for Forhandlingsfællesskabet
- [KL's Digitaliseringspolitik](#) hvor der indgår et pejlemærke om, at teknologi kan være med til at skabe en attraktiv og rummelig arbejdsplads.

Spørgsmål til videre refleksion

- *Kan vi gribe mulighederne ved fleksibilitet og hybridarbejde, uden at det går ud over produktiviteten og servicen for borgeren? Går vi glip af de unge som arbejdskraft, hvis vi ikke gør det?*
- *Kan vi forestille os, at hjemmearbejdspladser er uden for landets grænser og dermed åbne for helt andre muligheder for at skaffe international arbejdskraft?*
- *Er det overhovedet muligt at tilgodese alle medarbejderes individuelle behov? Og kan vi gøre det muligt for alle faggrupper?*
- *Hvordan udnytter vi de teknologiske muligheder for at skabe et rummeligt arbejdsmarked?*
- *Hvordan ser fremtidens service ud i lyset af de mange typer ansættelser og medarbejdere?*

Fakta på tværs: Nye strømninger på arbejdsmarkedet

I dette ark samles nogle af de data, som underbygger de forandringer, der beskrives i kapitlet.

Nye generationer vil dominere arbejdsmarkedet

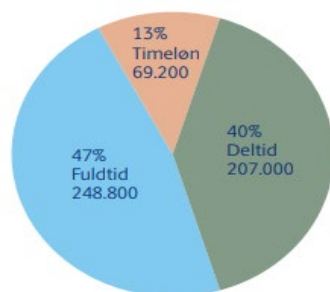
Millennial-generationen (født 1980-1996) er allerede den mest dominerende generation på vores arbejdsmarked. Millennial-generationen er kendetegnet ved at skifte arbejdsplads oftere, skifte retning i deres arbejdsliv og afvige fra deres uddannelsesbaggrund. Frihed og fleksibilitet er vigtigt, og arbejdet tilrettelægges, så det passer med deres fritid og familieliv.

8 ud af 10

danskere i beskæftigelse ønsker at arbejde det samme eller mindre, end de gør nu.

Gallupanalyse for Berlingske, 2023

Knap halvdelen af de kommunalansatte arbejder fuldtid
Aftalt ugentlig arbejdstid, antal og andel medarbejdere, november 2022



KL, Det kommunale arbejdsmarked i tal

Over 90%

er enige i, at arbejdsopgaver, fleksibilitet og kollegaer er vigtige for deres valg af job.

2.600 respondenter svarer på, hvilke elementer der er vigtige i deres jobvalg.

Deloitte-KRAKA, 2022

28,3%

af de beskæftigede arbejdede *af og til* hjemme (2. kvartal af 2023). Det er 7,7 procentpoint højere end i 2019 – før COVID-19 ramte. Andelen, der *hyppigt* arbejdede hjemme i 2023, lå derimod på 7,8 pct., hvilket er tæt på niveauet i 2019 inden COVID-19. Medarbejdere i det private arbejder hyppigere hjemme end i det offentlige.

Danmarks Statistik, Arbejdskraftundersøgelsen

Mindst 20 Kommuner

... afprøver fleksible arbejdsuger. De senere år har flere både private og kommunale arbejdspladser afprøvet en mere fleksibel arbejdskultur for både at give mulighed for at betjene borgerne på andre tidspunkter end tidligere og mulighed for at skabe en fornuftig balance mellem arbejde og fritid.

Mandag Morgen, 2023

Få udsatte med lønnede timer

Tal fra Reformkommissionen viser, at kun 2% af personer i et ressourceforløb og 9% af kontanthjælpsmodtagere i 3. kvartal 2021 havde lønnede timer.

33.000 ledige er klar

Aktuelt står der mindst 33.000 ledige med selv vurderet handicap klar til at tage et arbejde inden for de næste 14 dage.

Vive, 2021

3.2

Regionale mål i Erhvervshus Hovedstadens resultatkontrakt 2024

FORELØBIGT UDKAST (okt.)

**Resultatkontrakt 2024
mellem
KKR Hovedstaden
og
Erhvervshus Hovedstaden**

Indledning

Erhvervshus Hovedstaden etableredes i 2019 som et tværkommunalt kompetencecenter for at samle de specialiserede faglige kompetencer om virksomhedsdrift og -udvikling til understøttelse af regionens små og mellemstore virksomheder. Erhvervshuset fungerer endvidere som fysisk knudepunkt i erhvervsfremmesystemet og er operatør for virksomhedsrettede programmer. Erhvervshuset og dets bestyrelse spiller en vigtig rolle i at skabe strategisk sammenhæng og retning i erhvervsfremmeindsatsen, og fungerer som Danmarks Erhvervsfremmebestyrelses regionale og lokale bidragsyder og sparringspartner, når der skal udvikles en samlet erhvervsfremmestrategi for hele Danmark.

Erhvervshusets indsats og strategiske prioriteter

For at opfylde sit formål tilbyder Erhvervshuset specialiseret vejledning og sparring til virksomheder i hele Region Hovedstaden. Erhvervshuset vejleder både før-iværksættere, iværksættere, vækstvirksomheder og etablerede små og mellemstore virksomheder. Virksomhederne møder kvalificeret vejledning i form af telefonisk sparring, 1-1 vejledningsforløb, kollektive workshops og vidensdelingsarrangementer, der øger virksomhedernes viden og kompetencer, afklarer udviklingsbehov og potentialer samt henviser til yderligere private og offentlige muligheder i erhvervsfremmesystemet. Som led i knudepunktsfunktionen samarbejder Erhvervshuset desuden med en lang række aktører i erhvervsfremmesystemet for at skabe sammenhæng i de virksomhedsrettede ydelser. Derudover forvalter Erhvervshuset en række programmer, som yder støtte til virksomhedernes vækst og udvikling, herunder gennem kompetenceudvikling og tilskud til privat rådgivning.

Erhvervshusets indsats tilrettelægges på baggrund af analyser af virksomhedernes efterspørgsel samt analyser af udviklingstendenser, markedsbetingelser, teknologiske muligheder, regionale behov og styrkepositioner. Erhvervshuset er således efterspørgselsdrevet og i stand til at vejlede virksomhederne ift. deres umiddelbare og individuelle behov, men tilbyder også proaktivt vejledning, viden og programmer ift. ofte uerkendte behov for udvikling, innovation og omstilling.

Erhvervshuset udvikler specialiserede værditilbud, herunder også i samarbejde med eksterne partnere, indenfor en række strategiske prioritetsområder, som følger af Danmarks Erhvervsfremmebestyrelses strategi, herunder det regionale kapitel for Hovedstadsregionen, som er formuleret af Erhvervshusets bestyrelse i samarbejde med KKR.

Erhvervshusets strategiske prioritetsområder i 2024 er;

- Bæredygtighed
- Digitalisering
- Internationalisering
- Iværksætteri

Erhvervshuset søger at opnå størst mulig **impact** med alle elementer af den flerstrengede indsats for den enkelte virksomhed og for samfundsøkonomi og bæredygtighed i Hovedstadsregionen. Indsatsen udmøntes efter tre pejlemærker; **Effekt, Sammenhæng, Synlighed**.

- 1) Erhvervshuset fokuserer på at opnå den størst mulige **effekt** af Erhvervshusets ressourcer, programmer og samarbejdsflader for at styrke regionens økonomi, konkurrenceevne og bæredygtighed. Det indebærer, at Erhvervshuset løbende prioriterer og udvikler

værditilbud, som er målrettet til forskelligartede virksomheder, herunder tilbud, som rammer en bred målgruppe, samt tilbud af højere intensitet til virksomheder, der vurderes at opnå størst effekt af specialiserede ydelser. Det tilstræbes at have en balanceret virksomhedsportefølje, hvor både før-startere, iværksættere, drifts- og vækstvirksomheder finder relevant assistance. Da andelen af meget små virksomheder blandt Erhvervshusets kunder traditionelt har været høj, vil der være et fokus på også at nå ud til virksomheder med +5 ansatte.

- 2) Erhvervshusets knudepunktsfunktion er et væsentligt bidrag til forenklingen af erhvervsfremmesystemet og udgør en voksende del af Erhvervshusets opgavevaretagelse. Erhvervshuset arbejder målrettet med at skabe overblik, videndeling, udvikle netværk og strategiske partnerskaber for at skabe **sammenhæng** i erhvervsfremmesystem til gavn for virksomhederne og for at anvende samfundets ressourcer bedst muligt.
- 3) For at kunne bidrage til at løfte regionens erhvervsliv er det væsentligt, at virksomhederne har kendskab til Erhvervshusets ydelser og de mange muligheder, der ligger i erhvervsfremmesystemet. Erhvervshuset arbejder for at skabe **synlighed** om den viden, de kompetencer og støttemuligheder, som virksomhederne har adgang til. Indsatsen omfatter fysisk og digital tilstedeværelse og kommunikationstiltag.

Mål for Erhvervshus Hovedstaden

Resultatkontrakten består af en række mål for årets indsats, hvoraf en række mål er nationale og følger af rammeaftalen mellem KL og Erhvervsstyrelsen 2024-2027. Målene fordeler sig i følgende kategorier;

- 1) Virksomhedernes kendskab til Erhvervshusene
- 2) Bred geografisk spredning
- 3) Kvalitet, kompetencer og virksomhedernes tilfredshed
- 4) Erhvervshusenes knudepunktsfunktion
- 5) Effekt i virksomhederne
- 6) Særlige indsatser

1) Kendskab

Erhvervshusene skal kunne betjene alle virksomheder med behov for specialiseret vejledning. For at virksomhederne kan få gavn af Erhvervshusene forudsættes et bredt kendskab til Erhvervshusene og deres ydelser hos regionens erhvervsliv.

Mål	<p>1) [Overordnet mål: Kendskabsgraden øges til 50%.] AFVENTER RAMMEAFTALEN</p> <p>2) Erhvervshusets interne mål:</p> <ul style="list-style-type: none">a) 2.500 flere abonnenter til nyhedsbrevb) I alt 50 presseartikler/casesc) 100.000 månedlige visninger af nyhedsbreve og SoMe
Metode	<p>Kendskabsgraden opgøres af ekstern part, foranlediget af Erhvervsstyrelsen.</p> <p>Målet om andelen af nye vejledte virksomheder opgøres ved registreringer i Erhvervshus Hovedstadens CRM-system.</p> <p>Erhvervshuset opgør intern målopfyldelse månedligt.</p>

2) Geografisk spredning

For at understøtte erhvervsudviklingen i hele regionen er det vigtigt, at virksomheder i landdistriktskommuner såvel som bykommuner kender til og gør brug af erhvervshusenes ydelser.

Mål	<p>Erhvervshuset udbyder værditilbud til før-startere, iværksættere og vækst- og driftsvirksomheder i hele regionen i form af vejledninger, events og programmer, herunder tilskud til privat rådgivning, kompetenceudviklingsforløb og events. Der tilstræbes en balance mellem de forskellige virksomhedssegmenter på tværs af de 29 kommuner.</p>
-----	--

	<p>Samlet set forventes det, at ca. 6500 før-startere, iværksættere og vækst- og driftsvirksomheder deltager i Erhvervshusets tilbud.</p> <p><u>Målsætning for 1-1 vejledninger</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 1500 vejledninger af iværksættere, vækst- og driftsvirksomheder, heraf 30% med +5 ansatte. • 1000 kortere orienterende vejledninger. <p><u>Målsætning for 1- mange events</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 2000 deltagere i events, fysiske som virtuelle. <p><u>Målsætning for programmer</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • I alt 2000 deltagere i forløb, events og/eller tilskudsmodtagere igennem landsdækkende programmer. <p>Da før-startere, iværksættere og virksomheder kan benytte sig af mere ét tilbud, vil nettallet af unikke før-startere, iværksættere og virksomheder, som Erhvervshuset hjælper, være mindre end 6500.</p> <p><u>Målsætning for den opsøgende indsats</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Erhvervshuset udfører i samarbejde med den lokale erhvervsservice i minimum 10 kommuner opsøgende arbejde med målrettede tilbud om specialiseret vejledning til 500 virksomheder med +5 ansatte. Der fokuseres på øget geografisk spredning af Erhvervshusets ydelser.
Metode	Målene opgøres løbende af Erhvervshuset internt og kommunikeres til de enkelte kommuner i løbet af året. Der udgives en samlet rapport, inkl. kommunespecifikke opgørelser, årligt.

Mål 3 – Kvalitet, kompetencer og virksomhedernes tilfredshed

Virksomhederne skal opleve en høj kvalitet i vejledningen og kompetente medarbejdere, så erhvervshusene opbygger et godt omdømme.

Mål	[Erhvervshusene opnår hvert år en Net Promotor Score (NPS) på mindst 70 for hhv. deres drifts- og vækstsegment.] AFVENTER RAMMEAFTALEN
Metode	Målet opgøres af Erhvervsstyrelsen ved, at de virksomheder, der har modtaget specialiseret vejledning og er tilmeldt brugerevaluering, anmodes om at svare på spørgsmålet: <i>'Hvorsandsynligt er det, at du vil anbefale Erhvervshuset til andre virksomhedsejere og personer i dit netværk?'</i>

Mål 4 – Knudepunktsfunktionen

Erhvervshusene fungerer som indgang og knudepunkt i det samlede erhvervsfremmesystem og skal bidrage til at skabe sammenhæng og enkelt adgang til ydelser og rådgivning hos relevante private og offentlige aktører i erhvervs- og innovationsfremmesystemet.

Mål	<p><u>Målsætning om henvisninger:</u> [I 2024 angiver mindst 50 pct. af de henviste virksomheder, at de har benyttet den eksterne rådgivning eller vejledning efter henvisning fra Erhvervshuset.] AFVENTER RAMMEAFTALEN</p> <p><u>Målsætning om særlige knudepunktsindsatser:</u> Erhvervshuset vil udvikle følgende samarbejder for at give virksomhederne lettere adgang til tilbud/muligheder i erhvervsfremmesystemet på områder, der understøtter Hovedstadsregionens strategiske fokusområder og/eller møder særlig virksomhedsefterspørgsel.</p> <ul style="list-style-type: none">• Bæredygtighed: Erhvervshuset vil med en række workshops på tværs af regionen facilitere kompetenceudvikling og markedsdialoger for kommunale indkøbsafdelinger og små og mellemstore virksomheder, der kan bane vejen for, at grønnere indkøb og grønnere virksomheder går hånd i hånd.• Digitalisering: Der samarbejdes med Erhvervshus Sjælland, KU, DTU, CBS, WeBuildDK, Force, Alexandra-Instituttet og Danish Life Science Cluster om udvikling af værditilbuddet "AI Boost" (European Innovation Digital Hub) med det formål at fremme optaget af kunstig intelligens i de små og mellemstore virksomheder.• Internationalisering: Der udvikles tilbud til internationalt skaleringsparate virksomheder i samarbejde med relevante aktører i erhvervsfremmesystemet, herunder kompetenceudvikling samt styrket adgang til investorer og internationale markeder.• Kvalificeret arbejdskraft: Erhvervshuset faciliterer virksomhedernes adgang til kvalificeret arbejdskraft gennem henvisninger til relevante aktører og tilbud samt netværksaktiviteter. Derudover er der fokus på at virksomhederne får viden om og mulig andel i opkvalificeringspuljer fx SMV:Grønne Kompetencer.
Metode	<p>Målet om anvendelse af private rådgivere opgøres af Erhvervsstyrelsen via spørgsmål i brugerevalueringen for virksomheder, der har modtaget specialiseret vejledning i 2024 og angiver, at de har modtaget henvisning til ekstern rådgivning efter vejledning af erhvervshuset.</p> <p>Erhvervshuset redegør for fremdrift i de særlige knudepunktsindsatser løbende til bestyrelsen.</p>

Mål 5 – Effekt

Erhvervshusenes formål er at styrke erhvervsudviklingen i hele Danmark, herunder at forbedre virksomhedernes produktivitet og konkurrenceevne.

Mål	<p>[Målsætning om vækst] For virksomheder i erhvervshusenes vækstsegment skal der to år efter endt vejledning, kunne måles en mervækst på mindst 10 procentpoint i omsætning.</p> <p>Målsætning om beskæftigelse For virksomheder i erhvervshusenes vækstsegment skal der to år efter endt vejledning, kunne måles en mervækst på mindst 5 procentpoint i beskæftigelse i forhold til en kontrolgruppe af sammenlignelige virksomheder.</p> <p>Målsætning om produktivitet Virksomheder i erhvervshusenes driftssegment har to år efter endt vejledning en øget produktivitet sammenlignet med en kontrolgruppe af sammenlignelige virksomheder.]</p> <p>AFVENTER RAMMEAFTALEN</p>
Metode	<p>Den registerbaserede måling af effekten hos de virksomheder, der benytter Erhvervshusenes tilbud om specialiseret vejledning indebærer, at målingen af udviklingen i omsætning og beskæftigelse sker to år efter vejledning på baggrund af Danmark Statistiks registre, herunder elndkomst og 'momsstatistikken' (firmaers køb og salg) og sammenholdes med en kontrolgruppe af sammenlignelige virksomheder. Beskæftigelse måles i årsværk.</p> <p>Udvikling i produktivitet hos virksomheder, der har fået specialiseret vejledning i Erhvervshusene og er klassificeret som en 'driftsvirksomhed', opgøres ligeledes to år efter vejledning ved at sammenholde væksten i virksomhedernes omsætning pr. årsværk med udviklingen hos en sammenlignelig gruppe af virksomheder, der ikke har benyttet Erhvervshusene.</p>

Mål 6 – Særlige indsatser AFVENTER RAMMEAFTALEN

Formulering af mål ift. særlige indsatser afventer rammeaftalen, men ventes at inkludere mål på et eller flere af de strategiske fokusområder, som er indeholdt i Danmarks Erhvervsfremmebestyrelses strategi 2024-2027. Det kunne f.eks. være i relation til grøn omstilling og iværksætteri.

KKR og Erhvervshus Hovedstaden

KKR Hovedstaden varetager en overordnet, styrende rolle for Erhvervshus Hovedstaden herunder indgåelse af en årlig resultatkontrakt med Erhvervshus Hovedstaden. Resultatkontrakten formuleres af Erhvervshusets bestyrelse til KKR Hovedstadens vedtagelse, inden for rammerne af:

- *Aftale om etablering af tværkommunale erhvervshuse* af 25. oktober 2018
- **Aftale om rammerne for Erhvervshusene” indgået mellem KL og Erhvervsministeriet pr. 1. januar 2024**
- **Danmarks Erhvervsfremmebestyrelses strategi for decentral erhvervsfremme for 2024-2027.**
- **Erhvervshus Hovedstadens bestyrelses strategi for 2024-2027**

AFVENTER ENDELIG GODKENDELSE

KKR Hovedstaden inddrages i Erhvervshusets bidrag til erhvervsfremmestrategien fra Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse, og varetager i hver funktionsperiode endvidere den samlede proces for udpegnings af medlemmer til bestyrelsen for Erhvervshus Hovedstaden, herunder beslutter de indstillingsberettigede erhvervsorganisationer og videninstitutioner, jf. lov om erhvervsfremme.

Efter vedtagelse indsendes resultatkontrakten til KL og Erhvervsstyrelsen. Direktøren for Erhvervshuset har ansvaret for overholdelse af og afrapportering på resultatkontrakten. Status på resultatopfyldelse afrapporteres til KKR Hovedstaden minimum 1 gang årligt, og når KKR Hovedstaden i øvrigt anmoder om det. Fsva. de nationale mål, opgøres målopfyldelsen af Erhvervsstyrelsen, og vil blive afrapporteret, når resultaterne foreligger fra Erhvervsstyrelsen.

Erhvervshuset afrapporterer ved bestyrelsesformanden løbende og hvor relevant til KKR Hovedstaden om erhvervsfremmedagsordenen.

3.3

Tidsplan for arbejdet med rammeaftale 2025-26 og de særlige indsatsområder



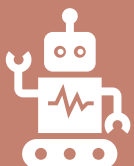
Procesplan for Rammeaftale 2025-2026



Udarbejdelse af rammeaftale

Sekretariatet:

- 1) Formulere udkast til samlede tekniske bilag
- 2) Indsamle data til kapacitets- og belægningsanalyse
- 3) Udforme udkast til fokusområder og takstaftale



Kvalitetssikring af data og teknisk bilag

Økonomigruppe:

- 1) Kvalitetssikre teknisk bilag om styringsdelen
- 2) Databehandling af kapacitet og belægning



Omfang og opfølgning

Taskforce:

- 1) Gennemgå kriterier i Rammeaftalen
- 2) Gennemgå de mest specialiserede tilbud
- 3) Input til teknisk bilag og udviklingsdelen

3.3

Tidsplan for arbejdet med rammeaftale 2025-26 og de særlige indsatsområder

3.5

Pejlemærker for de kommunale repræsentanternes arbejde i Sundhedssamarbejdsudvalget

Pejlemærker for kommunerne i Sundhedssamarbejdsudvalget i hovedstadsregionen

Dato: 16. november 2023

Sags ID: SAG-2023-02889
Dok. ID: 3383639

E-mail: ASCM@kl.dk
Direkte: 3370 3285

Albertslund Kommune
Nordmarks Alle
2620 Albertslund

www.kl.dk
Side 1 af 4

Med Sundhedsaftalen for 2024 – 2027 i hovedstadsregionen er ambitionen at styrke borgernes fysiske og mentale sundhed og rykke sundhedsvæsenet tæt på borgerne med behandlingsmuligheder i nærmiljøet.

I sundhedsaftalen opstilles det som en præmis, at kommuner, region og almen praksis er fælles om at løfte denne opgave, så vi sammen bevæger os hen mod ét sammenhængende sundhedsvæsen til større gavn for borgerne. I sundhedsaftalen er det et særligt fokus, at vi skal sikre sammenhæng for

- børn og unges sundhed
- borgere med psykisk sygdom
- ældre og borgere med kronisk sygdom .

Kommunerne i hovedstadsregionen ønsker at handle proaktivt og tage ansvar for udviklingen af det samlede sundhedsvæsen i tæt samarbejde med alle samarbejdspartnere. Det kan kun lykkes, hvis det sker i fællesskab, og det sker aftalt, planlagt og koordineret.

Det væsentlige for kommunerne i samarbejdet og dialogen i Sundhedssamarbejdsudvalget er, at opgaverne skal løses, hvor de giver bedst kvalitet og patientsikkerhed for borgerne, og hvor der opnås størst effekt af de samlede ressourcer på tværs af sektorerne.

Sundhedsklyngerne er sat i verden for at være en drivende kraft for den nationale ambition og forventning om, at flere borgere skal modtage behandling i det nære sundhedsvæsen eller i eget hjem i stedet for på hospitalerne. Det stiller større krav til rammerne og til de kommunale medarbejdere og den kommunale organisering. Men det betyder også, at kommunerne skal stille krav til, hvordan vi skal overtage og varetage disse nye opgaver, herunder at den nødvendig økonomiske finansiering følger med.

De drøftelser og afklaringer skal ske i Sundhedssamarbejdsudvalget, så udviklingen i sundhedsvæsenet og udbygningen af det nære sundhedsvæsen sker koordineret på tværs af region, almen praksis og alle kommuner.

KKR Hovedstaden har derfor besluttet en række principper for kommunernes tilgang for samarbejde og udvikling indenfor Sundhedssamarbejdsudvalget.

Behov for fælles tilgang mellem kommunerne ved aftaler med regionen

KKR Hovedstaden har via Sundhedssamarbejdsudvalget den koordinerende rolle på sundhedsområdet på tværs af de 29 kommuner og de fem sundhedsklynger, samt i det fælles tværsektorielle samarbejde med Region Hovedstaden og almen praksis (PLO-Hovedstaden). Sundhedssamarbejdsudvalget skal understøtte politisk dialog, samarbejde og aftaler på tværs af kommunerne i hovedstadsregionen.

Det skal medvirke til samordning og koordination i de opgaver, kommunerne løfter på tværs af sundhedsklyngerne. Og sikre, at aftaler eller modeller i én sundhedsklynge ikke kommer til at danne præcedens eller sætter den økonomiske ramme for samarbejdet i de øvrige sundhedsklynger. Det er i sundhedsklyngerne, at det konkrete samarbejde og populationsansvar løftes med afsæt i lokale udfordringer, ressourcer og muligheder. Som en del af dette kan sundhedsklyngerne afprøve nye løsninger i det tværsektorielle samarbejde, der afspejler populationsansvaret i klyngen, og hvor erfaringerne deles og koordineres med de øvrige klynger og SSU. Men der er også behov for, at kommunerne er fælles og afklarede i, hvordan den overordnede udvikling af sundhedsområdet i hovedstadsregionen skal ske.

Kommunerne i hovedstadsregionen indgår derfor i dialog og samarbejde om at sikre mere ensartethed i serviceniveau og tilgange på tværs af kommunerne som grundlag for at understøtte samarbejde og dermed kvalitet for borgerne. Forskellene i geografisk udbredelse, demografi, lokale prioriteringer og organisering gør dog, at kommunerne hverken kan eller skal have ét fælles udtryk på alle fronter. Men det er nødvendigt, at kommunerne står sammen som én fælles enhed, når det kommer til beslutninger om aftaler og flytning af opgaver.

Opgaverne skal varetages tæt på borgerne, når det giver mening

Kommunerne og almen praksis skal fremadrettet løfte opgaver, som i dag er regionale. Hvis det er hensigtsmæssigt ift. kvalitet og patientsikkerheden for borgerne, og hvis det giver en bedre udnyttelse af de fælles ressourcer, kan kommunerne i hovedstadsregionen støtte det. Men det er afgørende, at hvis en opgave skal flyttes, så skal det ske aftalt, planlagt og fuldt finansieret.

I vurderingen af, hvornår en opgave er relevant at flytte, skal det hver gang vurderes, hvorvidt opgaven matcher og kan varetages indenfor de plejeopgaver og sygeplejefaglige opgaver, som er kommunernes kerneopgave. Hvis det ikke er tilfældet, bør det nøje overvejes, om kommunen skal overtage opgaven. Det gælder også, hvis der er så få borgere, som skal have ydelsen, at det er vanskeligt for kommunerne at opretholde de faglige kompetencer til den konkrete opgave. Her er borgerne ikke nødvendigvis bedst tjent med, at indsatsen ligger i det nære sundhedsvæsen.

Kommunerne har ansvaret for det forebyggende arbejde, som dels medvirker til borgernes sundhed og trivsel, dels medvirker til at forebygge indlæggelser. Det er en opgave, som naturligt løftes tæt på borgerne af kommunerne, men hvor hospitaler og almen praksis har en lægelig og sygeplejefaglig ekspertise, som kan være relevant for kommunerne til at styrke kvaliteten i indsatsen,

Dato: 16. november 2023

Sags ID: SAG-2023-02889
Dok. ID: 3383639E-mail: ASCM@kl.dk
Direkte: 3370 3285Albertslund Kommune
Nordmarks Alle
2620 Albertslundwww.kl.dk
Side 2 af 4

Dato: 16. november 2023

Sags ID: SAG-2023-02889
Dok. ID: 3383639

E-mail: ASCM@kl.dk
Direkte: 3370 3285

Albertslund Kommune
Nordmarks Alle
2620 Albertslund

www.kl.dk
Side 3 af 4

Derfor vil de kommunale medlemmer af Sundhedssamarbejdsudvalget blandt andet arbejde for,

- Bedre overgang mellem sektorerne ved at præsenterer borgerne for et samlet tværsektorielt forløb tidligt.
- Et nyt tværsektorielt fokus, hvor forebyggelse, genoptræning og rehabilitering er afgørende for at lykkes med at styrke folkesundheden
- Telemedicinske løsninger udvikles og udbredes til flere områder og sektorer, hvor mere data deles på tværs.
- Sundhedsklyngerne har fokus på børn og unge med psykisk mistrivsel. Også i dette arbejde skal der være tydelighed om og aftaler for, hvad der er henholdsvis en kommunal og en regional opgave.

Ressourcerne og kompetencerne skal bruges rigtigt

Alle dele af sundhedsvæsenet oplever at mangle sundhedspersonale. Derfor er det afgørende, at alle parter indgår i en afklaring af, hvordan vi bruger de samlede ressourcer bedst muligt. Det gælder både i driften og det løbende samarbejde samt i vurderingen af, hvornår konkrete opgaver evt. skal flyttes.

I samarbejdet på tværs af sektorerne skal der være en anerkendelse af konsekvenserne af, at kommunerne i stigende grad løfter indsatserne til borgerne på sundhedsområdet. Konsekvenserne for den kommunale drift og opgavevaretagelse skal således altid tages i betragtning, hvis der overvejes ændringer og nye snitflader.

Vurderingen af, hvordan borgernes forløb bedst indrettes, skal også forholde sig til, om kommunerne har forudsætningen og de relevante kompetencer for at løfte opgaven. Er det ikke tilfældet, skal regionen fx stille ressourcen til rådighed eller sikre, at de kommunale medarbejdere sættes i stand til at løfte opgaven. Det gælder fx i brugen af kommunale akutfunktioner, hvor kommunerne skal have sparring og rådgivning fra hospitaler og almen praksis.

Hvis kommunerne skal løfte mere specialiserede opgaver, skal de specialiserede kompetencer følge med opgaven. Sker det ikke, er der betydelige risici for forringet kvalitet af sundhedsydelse til borgerne og for patientsikkerheden.

Det gælder også, at rammerne skal være på plads, når en større del af borgernes sygdomsforløb skal varetages i det nære sundhedsvæsen. Kommunerne har ikke lægerressourcerne, og det er almen praksis og regionens ansvar at gøre dem tilgængelige for kommunerne i et forpligtende samarbejde, hvis fortsat mere komplicerede opgaver skal løftes i borgerens eget hjem og i det nære sundhedsvæsen.

Derfor vil de kommunale medlemmer af Sundhedssamarbejdsudvalget blandt andet arbejde for,

- Kommunerne skal have adgang til lægestøtte når og hvor det er relevant gennem hele døgnet – fx er der brug for botilbudslæger samt læger tilknyttet midlertidige døgnpladser og de kommunale akutfunktioner.
- Et styrket og mere forpligtende samarbejde mellem kommuner og almen praksis, fx om borgere med kronisk sygdom eller multisygdom

- At hospitalernes 72 timers behandlingsansvar efter udskrivelse skal udvides til også at gælde for borgere, der har haft ophold på en akutmodtagelse i under 24 timer
- Et fælles fokus på at sikre rammerne for de midlertidige pladser og akutpladserne i kommunerne, så der er en fælles afklaring af, hvad disse pladser skal kunne og ikke kunne varetage. Herunder at det sikres, at kommunerne har de rette kompetencer for at kunne varetage indsatserne.
- At der aftales en fælles tilgang på tværs af kommuner og hospitaler i implementeringen af det forbeholdte virksomhedsområde for sygeplejersker, der forventes at gælde fra primo 2024.

Dato: 16. november 2023

Sags ID: SAG-2023-02889
Dok. ID: 3383639

E-mail: ASCM@kl.dk
Direkte: 3370 3285

Albertslund Kommune
Nordmarks Alle
2620 Albertslund

www.kl.dk
Side 4 af 4

3.6

Ny mellemkommunal fordelingsnøgle for praktik på pædagogområdet

Forskel i antal praktikpladser - Nuværende model og ny model

	Nuværende model	Ny model	
	I alt SOS, DAG og SKF pr. kommune*	I alt SOS, DAG og SKF pr. kommune*	Difference*
København	393,4	373,0	-20
Frederiksberg	55,2	59,7	5
Dragør	7,6	8,3	1
Tårnby	22,7	24,6	2
Albertslund	23,0	15,7	-7
Ballerup	33,4	28,6	-5
Brøndby	24,3	21,2	-3
Gentofte	36,8	42,7	6
Gladsaxe	44,8	39,9	-5
Glostrup	14,7	13,5	-1
Herlev	18,6	16,7	-2
Hvidovre	37,4	30,5	-7
Høje-Taastrup	30,8	31,5	1
Ishøj	15,2	13,4	-2
Lyngby-Taarbæk	31,8	33,3	2
Rødovre	26,0	24,3	-2
Vallensbæk	10,5	9,7	-1
Allerød	13,7	14,9	1
Egedal	23,8	25,8	2
Fredensborg	21,0	23,8	3
Frederikssund	21,6	26,3	5
Furesø	22,2	24,0	2
Gribskov	15,9	23,7	8
Halsnæs	13,6	18,0	4
Helsingør	32,1	36,2	4
Hillerød	30,3	30,9	1
Hørsholm	9,4	14,1	5
Rudersdal	27,1	32,6	6
I alt	1057,0	1057,0	0

*Data er fra fordeling af praktikpladser til 2. og 3. praktik i foråret 2023 (uden fordeling af evt. overskydende SOS-pladser).

3.6

Ny mellemkommunal fordelingsnøgle for praktik på pædagogområdet

Sammenligning af nuværende og ny procentuel fordelingsnøgle

Nuværende fordelingsnøgle	Ny fordelingsnøgle*	Ændringer i fordelingsnøgle	
København	37,22	35,29	-1,93
Frederiksberg	5,22	5,65	0,43
Dragør	0,72	0,79	0,07
Tårnby	2,15	2,32	0,17
Albertslund	2,18	1,49	-0,69
Ballerup	3,16	2,70	-0,46
Brøndby	2,30	2,00	-0,29
Gentofte	3,48	4,04	0,56
Gladsaxe	4,24	3,78	-0,46
Glostrup	1,39	1,28	-0,11
Herlev	1,76	1,58	-0,18
Hvidovre	3,54	2,89	-0,65
Høje-Taastrup	2,91	2,98	0,07
Ishøj	1,44	1,27	-0,18
Lyngby-Taarbæk	3,01	3,15	0,14
Rødovre	2,46	2,30	-0,17
Vallensbæk	0,99	0,92	-0,08
Allerød	1,30	1,41	0,11
Egedal	2,25	2,44	0,19
Fredensborg	1,98	2,25	0,27
Frederikssund	2,05	2,49	0,44
Furesø	2,10	2,27	0,17
Gribskov	1,50	2,24	0,74
Halsnæs	1,29	1,70	0,41
Helsingør	3,04	3,42	0,38
Hillerød	2,86	2,92	0,06
Hørsholm	0,89	1,33	0,45
Rudersdal	2,56	3,09	0,52
I alt	100	100	

*Data fra 1. kvartal 2023 (Danmarks Statistik).

3.7

KKR Hovedstadens høringssvar til den regionale udviklingsstrategi



Fælles om bæredygtig udvikling

i hovedstadsregionen

4	Strategiens indhold og tilblivelse
5	De strategiske tilgange
5	Partnerskaber om fokuserede indsatser
5	Borgerinvolvering i vores udvikling
6	Interregionale og internationale samarbejder
6	Kultur, der skaber sammenhæng i Region Hovedstaden
7	Miljø- og klimaudfordringer på tværs
9	Ambitioner
10	Nye løsninger på klimaudfordringer og bedre brug af ressourcer
12	Ambitioner
13	Sammenhængende og attraktiv mobilitet
15	Ambitioner
16	Uddannelse til fremtiden
18	Ambitioner
19	Indsatsområder for 2024 og 2025
20	Miljø- og klimaudfordringer på tværs
21	Nye løsninger på klimaudfordringer og bedre brug af ressourcer
23	Sammenhængende og attraktiv mobilitet
25	Uddannelse til fremtiden

Sammen om en bæredygtig hovedstadsregion

Hovedstadsregionen er en unik geografi med en af verdens mest attraktive storbyer, pulserende købstæder og rolige landsbyer. Alt er tæt på smukke naturområder med skove og strande.

Det hele er bundet sammen med kollektiv trafik, cykelstier og vejnet, der gør det muligt at kombinere en travl hverdag med stærke uddannelser og spændende jobs, med kulturtilbud og naturoplevelser. I hovedstadsregionen behøver man ikke gå på kompromis. Vi har det bedste af det hele.

Men vi står over for udfordringer, som påvirker livet for regionens 1,9 mio. borgere: Klimaforandringer, der giver storme og høje vandstande, stadig færre naturressourcer, forurening af vores jord- og grundvand, stigende trængsel på vejene og en stor mangel på kvalificeret arbejdskraft. Det kalder på fælles ambitioner og fælles handlinger på tværs af myndigheder, sektorer og landegrænser.

Regionens borgere skal have gode og lige muligheder for et sundt liv med høj livskvalitet og tro på fremtiden. Borgerne skal ikke være bekymrede for forurening af deres drikkevand eller deres bolig. Vi skal i hovedstadsregionen udnytte vores ressourcer bedst muligt og i balance med naturen og arbejde aktivt for at beskytte os mod stigende vandmasser og andre konsekvenser af klimaforandringerne.

Derfor arbejder vi i Region Hovedstaden for at skabe en ansvarlig og bæredygtig udvikling på tværs af regionen inden for trafik og mobilitet, miljø, klima, uddannelse og kultur.

Region Hovedstadens samlede areal udgør kun seks procent af Danmark, men en tredjedel af Danmarks befolkning bor her. Og det skal være attraktivt uanset, om man bor i byen, i forstaden eller tæt på stranden og skoven.

Der er store forskelle i regionens geografi og demografi. Det forpligter os som region til at være lydhøre over for de lokale problemer, borgerne oplever i forskellige områder.

En grønnere infrastruktur skal binde vores region sammen på tværs af land og by. Man skal let og hurtigt kunne komme til og fra arbejde og uddannelse. Og man skal kunne tage bus, tog eller letbane til kultur og naturoplevelser.

Vi vil arbejde for, at regionens unge borgere kan tage den uddannelse, de ønsker sig og samtidig får de rette kompetencer, der efterspørges på fremtidens arbejdsmarked.

Vi skal som hovedstadsregion sætte barren højt – både når det handler om at reducere udledningen af drivhusgasser, forbruget af råstoffer i byggeriet eller når vi ønsker flere grønne transportmuligheder og mere vedvarende energi.

Med denne regionale udviklingsstrategi inviterer regionsrådet samarbejdspartnere på tværs af hovedstadens geografi til sammen at finde løsninger – til gavn for regionens borgere.

Venlig hilsen



Lars Gaardhøj,
regionsrådsformand



Marianne Frederik,
formand, udvalget for
trafik og regional udvikling



Line Ervolder, formand,
miljø- og klimaudvalget



Strategiens indhold og tilblivelse

Denne regionale udviklingsstrategi består af fire strategispør:

- Miljø- og klimaudfordringer på tværs
- Nye løsninger på klimaudfordringer og bedre brug af ressourcer
- Sammenhængende og attraktiv mobilitet
- Uddannelse til fremtiden.

For hvert spor præsenteres de vigtigste regionale udfordringer og Region Hovedstadens ambitioner for området. Strategien adresserer store og komplekse udfordringer, der peger langt ud i fremtiden. Derfor rækker nogle af regionens ambitioner frem mod 2035.

Der udarbejdes løbende konkrete indsatsområder for de fire strategispør. Indsatserne har et kortere sigte og gælder 1-2 år.

Strategien er udarbejdet i dialog med en bred kreds af regionale samarbejdspartnere – kommunalpolitikere, embedsmænd, universitetsforskere, eksperter, virksomheder m.fl. Afsættet for drøftelserne har været, at vi i Region Hovedstaden har nogle udfordringer, der er så komplekse og så omfangsrige, at ingen myndighed kan løse dem alene.

Formålet med dialogen har været at finde fælles udfordringer, på tværs af kommuner, region og sektorer, som vi ønsker at adressere sammen.

FN's verdensmål er en ramme for arbejdet med at skabe bæredygtig udvikling. Det betyder, at de løsninger vi skal finde, skal være ansvarlige både socialt, økonomisk og miljømæssigt.

De strategiske tilgange

Vi vil udvikle hovedstadsregionen til en grøn og bæredygtig region gennem stærke samarbejder på flere niveauer. I arbejdet med at realisere strategien tages udgangspunkt i særligt fire tilgange:

- Partnerskaber om fokuserede indsatser
- Borgerinvolvering i vores udvikling
- Interregionale og internationale samarbejder
- Kultur, der skaber sammenhæng i regionen.

Partnerskaber om fokuserede indsatser

Regionsrådet har udpeget en række indsatsområder under hvert strategispor, som regionen inviterer til samarbejde om. Vi vil tage initiativ til samarbejde og partnerskaber sammen med relevante partnere – fra uddannelsesinstitutioner, kommuner og borgere til trafiksekskaber, interesseorganisationer, rådgivervirksomheder, universiteter, kulturinstitutioner og arbejdsmarkedsorganisationer.

Samarbejdet kan fx udmønte sig i indsatser, hvor vi som hovedstadsregion har behov for at rykke endnu tættere sammen. Et samarbejde kan også være mere strategiske og forpligtende partnerskaber med offentlige og private organisationer i Danmark og udlandet, der skubber på udviklingen inden for bl.a. beskyttelse af drikkevandet, bæredygtigt byggeri og grønne transportformer.

Vi inviterer alle, der kan bidrage til at løse regionens udfordringer, til at samarbejde.



Borgerinvolvering i vores udvikling

I Region Hovedstaden efterspørger vi borgernes gode idéer, og vi gør det muligt at påvirke politiske beslutninger, som har konsekvenser for deres hverdag. Borgerne er de bedste til at sætte ord på, hvordan skal deres liv som pendlere, studerende på gymnasier eller erhvervsskoler se ud, hvis de kunne få det, som de drømmer om.

Borgerne skal have adgang til relevante informationer og viden om valgmuligheder. Det mindsker utrygheden ved fx jordforureninger og øger interessen for, hvordan vi fx udvikler vores kollektive trafik.

Vi vil høre borgerne i Region Hovedstadens Ungeklimalråd, hvor unge borgere give deres perspektiver på, hvordan vi i hospitalsdriften, i trafikken og som borgere kan træffe mere klimavenlige valg. Ligeledes vil vi nedsætte opgaveudvalg, der samler borgere på tværs af regionen om en given problemstilling. Det skal hjælpe os til at blive endnu klogere på udfordringer og mulige løsninger.

Det suppleres med brug af digitale platforme, som skal sikre endnu mere åben dialog med et bredt segment af borgere.



Interregionale og internationale samarbejder

Region Hovedstaden ligger i centrum af Greater Copenhagen med Øresundsbroen som bindeled mellem Danmark og Sverige. Det gavner både borgere og virksomheder, at Sjælland, Hovedstaden og Sydsverige integreres.

Region Hovedstaden er en central del af organisationen STRING, hvor vi samarbejder med andre lokale og regionale myndigheder på tværs af grænserne mellem Tyskland, Sverige og Norge. Målet er at skabe en førende grøn megaregion og placere Nordeuropa på verdenskortet som centrum for grønne industrielle teknologier, såsom klimavenlige og effektive transportsystemer og infrastruktur på tværs af grænser.

Greater Copenhagen EU Office er vores indgang til EU og er med til at sikre EU-finansiering hjem til udviklingen af hovedstadsregionen og fælles løsninger på store samfundsudfordringer.

Kultur, der skaber sammenhæng i hovedstadsregionen

I Region Hovedstaden ønsker vi at understøtte et rigt, kreativt og levende kulturliv for hele hovedstadsregionen. Med hovedstaden i front danner regionen rammen for store kultur- og sportsbegivenheder, der samler mennesker fra ind- og udland. Hovedstadsgeografien rummer samtidig anerkendte og verdenskendte kulturinstitutioner, der tegner den kulturelle udvikling for hele landet.

Det er derfor vigtigt for Region Hovedstaden, at kultur er tilgængeligt for alle borgere i regionen og bidrager til at styrke attraktiviteten og udviklingen både i byerne og i landområderne. Vi arbejder med kulturprojekter, der giver mening på lokalt niveau og for borgerne. Dette gør vi ved at samarbejde med relevante kulturaktører om at udvikle projekter med fokus på den grønne omstilling, mental trivsel, attraktive uddannelsesmiljøer eller noget helt fjerde.



Der er over 7.500 forurenede eller muligt forurenede grunde i Region Hovedstaden.

Foto: Colourbox

Miljø- og klima-udfordringer på tværs


Hovedstadsregionens borgere påvirkes i dagligdagen af miljø- og klimaudfordringer på tværs af regionen. Der er farlige stoffer i jorden, som truer vores fælles grundvand, mens oversvømmelser fra kraftig regn eller storme og trafikstøj plager borgere flere steder i regionen. Det har direkte betydning for borgernes sundhed og trivsel, både nu og i fremtiden.

Der findes tusindvis af forurenede grunde i hovedstadsregionen, og vi opdager fortsat farlige stoffer i jorden, grundvandet og vandmiljøet. Det gælder fx PFAS og klorerede opløsningsmidler. Det skaber utryghed for borgerne og kan medføre helbredsproblemer. Vi har en stor opgave i at beskytte vores drikkevand, miljøet og de mennesker, der bor og færdes på forurenede grunde.

Hovedstadsregionen anslås til at have nogle af de potentielt allerhøjeste skadesomkostninger fra oversvømmelser blandt landene i EU.

Hovedstadsregionen er udsat i forhold til klimaforandringerne, der blandt andet giver havvandsstigninger og øget nedbør. Vi vil få mere ekstremt vejr såsom skybrud, stormfloder og tørke. Vi ser ind i en fremtid, hvor der kan ske store skader på infrastruktur og boliger, men også på naturområder og rekreative områder, hvis ikke vi formår at klimatilpasse.

Trafikstøj er nummer to på listen over miljøproblemer for menneskers helbred i EU – kun overgået af luftforurening. Støj øger risikoen for en række sygdomme, det forringer livskvaliteten, trivsel og brugen af udearealer.



Omkring 50% af landets støjplagede boliger ligger i hovedstadsområdet. I omegnskommunerne har antallet af støjbelastede boliger været stigende de seneste 10 år.

Ambitioner

Vi skal i hovedstadsregionen have et rent miljø og attraktiv natur til gavn for borgernes trivsel og sundhed.

Regionen tager ansvar for forureninger af jord og grundvand

I Region Hovedstaden vil vi opspore, undersøge og håndtere forureninger, så borgerne kan være trygge ved at færdes i haver, huse og natur, og der er rent drikkevand til alle. Vi vil have overblik over forureningerne – deres udbredelse og karakter. Vi vil rense op, så vi kan beskytte så meget grundvand som muligt og sikre borgernes sundhed mod jordforurening. Det er en opgave, der kræver et stærkt samarbejde på tværs af myndigheder, virksomheder og vidensinstitutioner.

Mål: 85% af drikkevandet er beskyttet mod klorerede opløsningsmidler og andre farlige stoffer inden 2030.

LINK: Læs om vores drikkevand

Samarbejde på tværs skal gøre regionen klimarobust

Hovedstadsregionen skal stå stærkere rustet til at håndtere konsekvenser af klimaforandringer. Både langs vandløb og længere kyststrækninger skal vi samarbejde for en klimatilpasning, der hænger sammen, så regionen får mere natur og flere rekreative områder.

Mål: Vi vil sikre, at klimatilpasning hænger sammen på tværs af kommune- og regionsgrænser.

LINK: Læs om klimatilpasning

Borgerne skal ikke påvirkes af trafikstøj

Vi vil nedbringe generne fra trafikstøjen på tværs af regionen. Vi vil gennemføre analyser og sikre den nødvendige viden for, at kommuner og regionen kan løfte dagsordenen hos staten til at sikre de nødvendige handlemuligheder og finansiering.

Mål: Vi vil have vendt udviklingen i antallet af støjplagede boliger i hovedstadsregionen

LINK: Læs om trafikstøj

Nye løsninger på klimaudfordringer og bedre brug af ressourcer

I hovedstadsregionen påvirker vi udledningen af CO₂ og forbruget af ressourcer – både lokalt og globalt. Vi belaster klodens klima og miljø, når vi fx transporterer os, opvarmer vores huse og graver nye råstoffer op.

Det er ikke altid muligt for borgerne at vælge klimavenlige løsninger, når der fx skal bygges nyt, vælges varmekilde til huset eller når dagligdagens transport skal planlægges. Derfor kan det være vanskeligt for den enkelte borgere at bidrage til den grønne omstilling.

Det er ikke nok kun at fokusere på CO₂-udledningen lokalt i regionen. En stor del af vores udledning sker som følge af det forbrug, vi har af fx byggematerialer, som er produceret andre steder. Denne udledning er mere end dobbelt så stor pr. indbygger sammenlignet med den, der ligger lokalt i regionen. Vi skal derfor også have fokus på den udledning, som forbruget i vores region skaber i resten af verden.

Procentvis fordeling af CO₂-udledning på tværs af hele hovedstadsregionen:

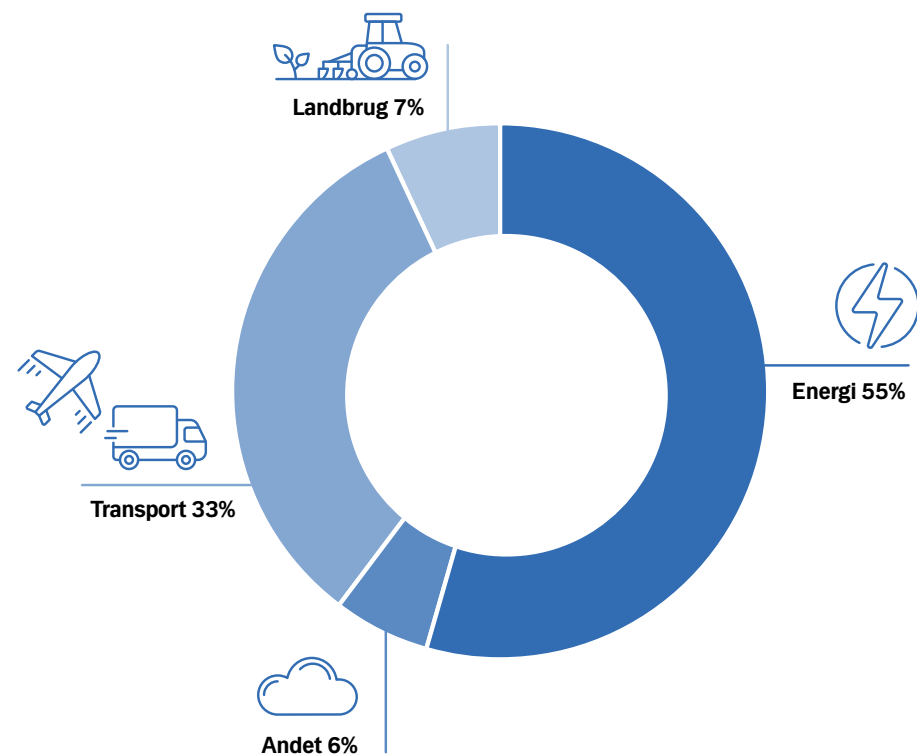
CO₂-udledning dækker udledning af alle klimagasser såsom fx metan og lattergas.

Transport: Udledningen fra transport kommer særligt fra vejtransport og flytransport.

Energi: Udledningen fra energi kommer særligt fra opvarmning og elforbrug samt energi til industriens produktion

Andet: kemiske processer, affaldsdeponi og spildevand

Kilde: Energi- og CO₂-regnskabet (tal for 2021)



Byggebranchen efterspørger ca. 7 mio. kubikmeter råstoffer årligt til at bygge med i hovedstadsregionen. 36% af dem findes i dag fra nye og genbrugte råstoffer i regionen, samt havmateriale fra regionens kyster, mens de resterende 64% må importeres fra andre regioner.

Forbruget af råstoffer som sten og grus til byggeri og anlæg er stigende og har længe fulgt den økonomiske vækst, selvom mængden af råstoffer er knap. Indvindingen af råstoffer er til gene for naturen, klimaet og borgerne i de områder, hvor råstofgravene placeres. Stadig større mængder råstoffer transporteres til regionen fra andre dele af landet, hvilket også belaster miljøet.

Der er behov for flere med grønne kompetencer, hvis hovedstadsregionen skal sænke sine CO₂-udledninger. I dag er der ikke nok med kompetencer til at dække efterspørgslen, og det hæmmer den grønne omstilling. Det er en stor, fælles opgave at sikre grøn arbejdskraft med stærke naturfaglige, tekniske og digitale færdigheder.

Læs mere under 'Uddannelse til fremtiden'



Ambitioner

I hovedstadsregionen lever og forbruger vi med omtanke og hensyn til jordens knappe ressourcer.

Der skal være et ansvarligt forbrug af råstoffer

Region Hovedstaden vil bidrage til, at forbruget af primære råstoffer som sand, grus og sten sænkes. Genbrug og genanvendelse af eksisterende byggematerialer skal øges, og der skal gøres mere brug af alternative materialer (fx overskudsjord).

Vi vil bidrage til at fjerne barrierer, der vanskeliggør bæredygtigt og cirkulært byggeri, og fremme renovering, så behovet for nyt byggeri mindskes. Som bygherre vil vi arbejde med cirkulære kredsløb for vores egne byggerier, bygge- og anlægsaffald og overskudsjord, samt gå foran og vise eksempler på bæredygtigt byggeri. Som råstofmyndighed vil vi arbejde for at fremme brugen af materialer, som kan reducere behovet for primære råstoffer. Regionen vil indgå i partnerskaber og samarbejder, hvor vi sammen kan udvikle nye metoder og løsninger – fx til bedre anvendelse af overskudsjord og til at skabe cirkulære materialeflows.

Mål: I 2035 skal Region Hovedstadens forbrug af primære råstoffer være reduceret med 20% i forhold til 2021 niveau. Reduktionen skal ske ved substitution med genanvendelige og alternative råstoffer.

[LINK: Læs om råstoffer](#)

CO₂-udledningen skal nedbringes

Region Hovedstaden vil nedbringe CO₂-udledningen ved at understøtte kommunerne i at realisere deres klimaplaner.

Regionen har et særligt fokus på at fremme grønne løsninger til tung trafik, kollektiv transport samt understøtte en fortsat omstilling af energi- og varmesektoren. Her arbejder regionen for løsninger, der går på tværs af kommuner og sektorer.

Mål: I 2030 skal CO₂-udledningen i hovedstadsregionen være sænket med 85% i forhold til 1990-niveaue, og være CO₂-neutral i 2045.

[LINK: Læs om arbejdet med den grønne omstilling](#)



Foto: Niels Heintze, Via Trafik/Sweco

Sammenhængende og attraktiv mobilitet

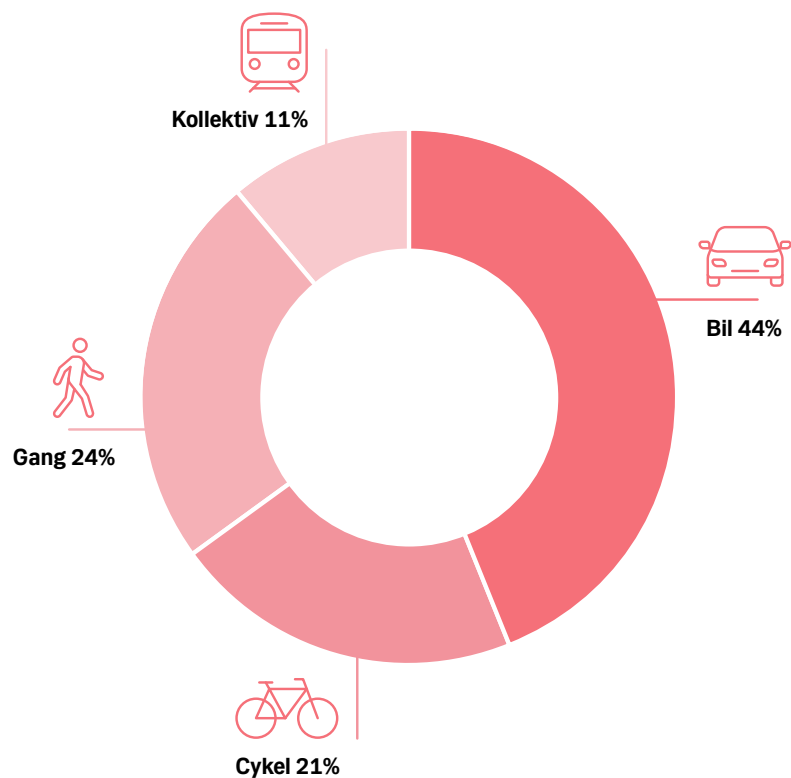
Selvom hovedstadsregionen ikke er stor, er der forskel på hvor man bor, arbejder og uddanner sig. Udbuddet af transportmuligheder og adgangen til kultur, uddannelser og job er meget forskellige i regionens landområder, købstæder og byer.

Afstanden mellem hjem, arbejde og uddannelse i regionen er gennemsnitligt knap 16 km. Derfor kunne langt flere vælge cyklen, samkørsel og kombinationer med kollektiv transport, frem for bilen.

I yderområderne er udbuddet af kollektiv trafik og adgangen til cykelstier mindre. Derfor vælger mange bilen. De, der hverken har bil eller god adgang til kollektiv transport, er udfordrede, når de skal til og fra deres uddannelsessted, job og besøge venner og familie.

Fordeling af ture på transportmiddel i Region Hovedstaden

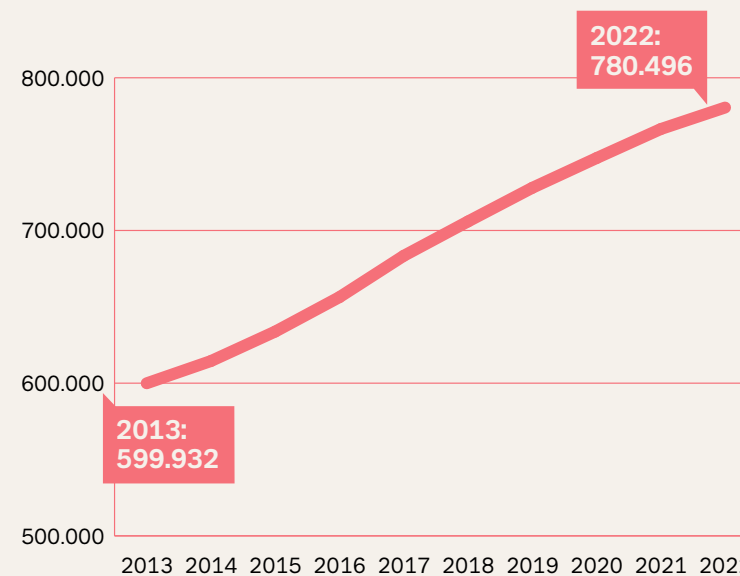
Kilde: Transportvaneundersøgelsen 2021-2022.



Tættere på byerne sidder borgere hver dag fast i bilkøer på de store veje og ved lokale flaskehalse. 16 mio. timer bliver hvert år spildt i bilkøer og det tal vil blive fordoblet til over 33 mio. timer årligt i 2035. Busserne sidder fast i den samme trængsel og udgør dermed ikke et attraktivt alternativ til bilen, når borgerne skal til og fra arbejde eller uddannelse. Den kollektive transport er heller ikke foretrukket på turen til og fra hospitalerne. Det gælder hverken for medarbejdere, pårørende eller patienter.

Udviklingen af antal biler i Region H over tid

Personbiler i Region Hovedstaden. Kilde: Danmarks Statistik.



Ambitioner

Den kollektive trafik skal være ryggraden i transportsystemet, og vi skal have endnu bedre forhold for cyklister på tværs af regionen.

Stærk kollektiv transport, kombinationsrejser og cykler

Det skal være nemmere for borgerne at komme rundt i regionen uden at være afhængig af bil.

Vi vil have et stærkt kollektivt transportnet, der sammen med fx supercykelstier, delemobilitet og samkørsel skaber et attraktivt alternativ til bilen.

Gode knudepunkter skal lette skiftet mellem transportformer og gøre det nemmere og trygt at kombinere rejsen fra A til B. Billetsystemer

og trafikinformation til den kollektive trafik skal være mere overskueligt og integreret med nye mobilitets tilbud og services. Det vil være med til at gøre den kollektive trafik mere konkurrencedygtig i forhold til bilen.

Gode transportmuligheder er afgørende for unges valg og gennemførelse af uddannelse. Derfor vil vi arbejde for et bredt udvalg af grønne og attraktive transportmuligheder til og fra regionens uddannelser.

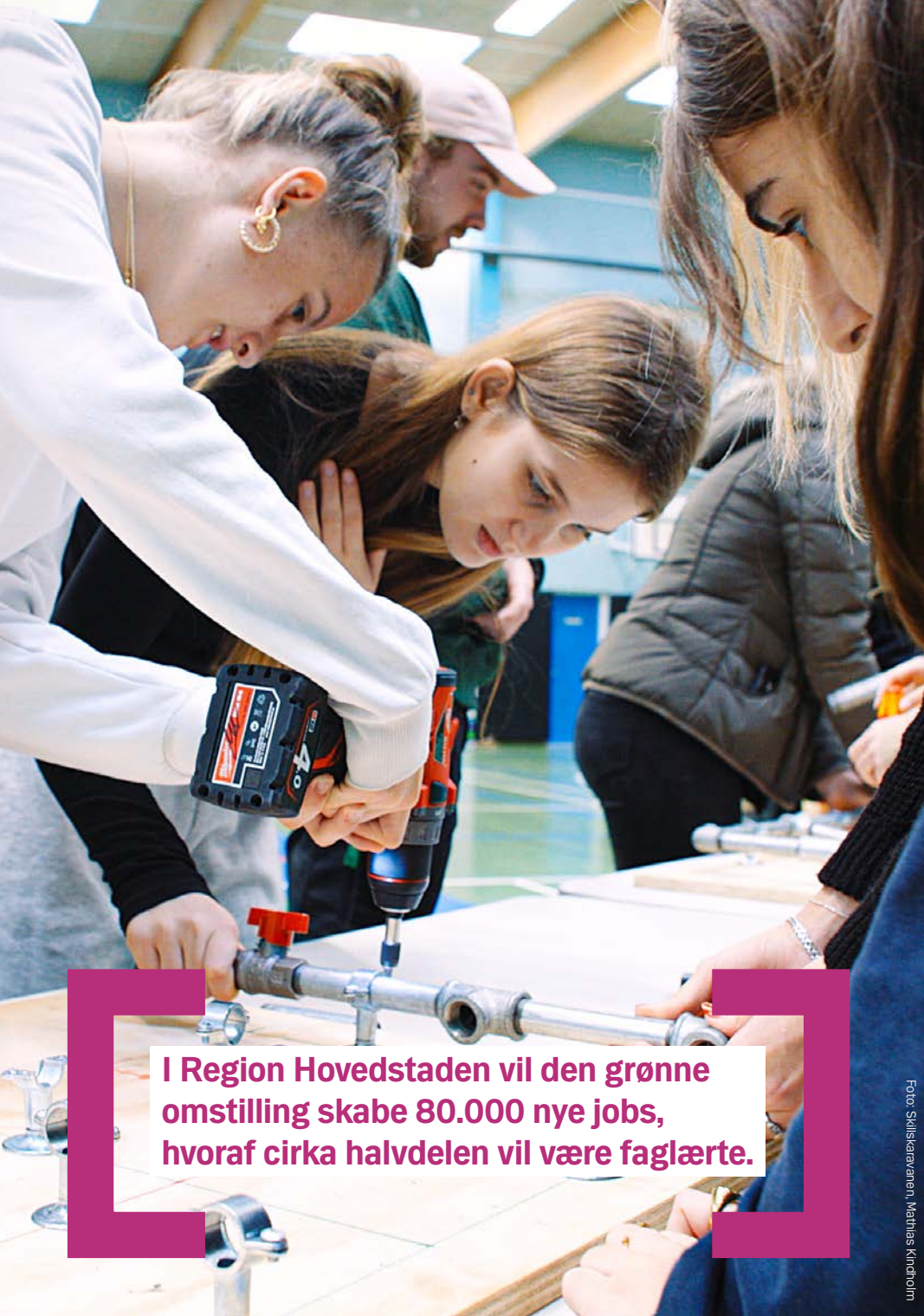
Vi har underskrevet "Deklarationen om øget samarbejdet for at fremme cykling i Danmark". Derfor arbejder vi bl.a. for et fuldt udbygget supercykelstinet, bestående af over 60 cykelstier svarende til mere end 850 kilometer. Det har potentiale til at give 6 mio. ekstra cykelture i regionen.

Mål: I 2035 skal $\frac{2}{3}$ -dele af alle ture ske med det kollektive, på cykel eller til fods.

Mål: 20% flere cykelture i 2030.

Mål: Andelen af unge på 16-24 år, der anvender kollektiv transport, cyklen eller samkørsel til deres uddannelse skal stige med 20 procent.

LINK: Læs om trafik og mobilitet



I Region Hovedstaden vil den grønne omstilling skabe 80.000 nye jobs, hvoraf cirka halvdelen vil være faglærte.

Foto: Skilskaravaren, Mathias Kindholm

Uddannelse til fremtiden

Region Hovedstadens vækst og velfærd er afhængig af, at vores offentlige og private virksomheder har adgang til gode hoveder, kloge hænder og grønne fingre. Der er brug for medarbejdere med teknisk forståelse og gode ideer, medarbejdere, der bygger vores huse og medarbejdere, der brænder for at gøre en forskel for samfundets sårbare.

Virksomheder i hele Danmark – og Region Hovedstaden er ikke undtaget – mangler arbejdskraft og medarbejdere med de rette kompetencer. Der er også udfordringer med at besætte ledige stillinger i vores velfærdstilbud.

Hovedstadsregionen kommer til at mangle 35.000 velfærdsuddannede i 2030.

Uddannelse til fremtiden

Samtidig står mange unge i hovedstadsregionen uden for job og uddannelse. Det er et problem – både for den enkelte og for samfundet. Uddannelse handler nemlig også om den enkeltes trivsel. De 25-årige, der hverken er i gang med eller har gennemført en uddannelse, har haft væsentligt mere kontakt til lægen end deres jævnaldrende. Samme mønster ses for antallet af ambulante besøg og indlæggelser på landets sygehuse.

Mange dele af hovedstadsregionen har faldende ungdomsårgange. Det betyder, at mange uddannelser har svært ved at tiltrække unge, så de kan skabe et varieret uddannelsesudbud. En bred uddannelsesdækning er med til at sikre lokal sammenhængskraft, og det bidrager til at flere unge får en uddannelse.

I Region Hovedstaden står cirka 20.000 unge i alderen 16-25 år uden for job og uddannelse.



Foto: Skilskavaren, Mathias Kindholm

Ambitioner

Vi skal sikre færre unge uden for job og uddannelse

Der er brug for alle i hovedstadsregionen. Derfor skal borgerne have de bedste muligheder for at få uddannelse og tilegne sig kompetencer. Det gælder også de unge og voksne, der har brug for ekstra støtte for at komme videre. Regionen vil samarbejde med centrale aktører om at styrke uddannelsesindsatsen og sikre, at unge får mulighed for at komme i uddannelse eller job, uanset forudsætninger.

Mål: 20% færre unge står uden for job og uddannelse i 2030.

LINK: Læs om uddannelse

Alle unge har gode muligheder for at tage en ungdomsuddannelse – uanset bopæl og forudsætninger

Der skal være et bredt uddannelsesstilbud i hele hovedstadsregionen, og der skal være gode transportmuligheder til dem. Borgerne skal have de bedste muligheder for at uddanne sig og skabe et godt liv, uanset bopæl. Derfor er det vigtigt at understøtte uddannelsesinstitutionerne i deres arbejde med at opretholde kvalitetsuddannelser, og understøtte den brede uddannelsesdækning i regionen.

Mål: Uddannelsesdækningen i Region Hovedstaden må ikke forringes ift. 2023-niveau.

LINK: Læs om uddannelse

Der skal være kompetencer til den grønne omstilling og til velfærdstilbud

Region Hovedstaden vil bidrage til, at flere unge får grønne kompetencer, så den grønne omstilling sikres. Vi vil understøtte behovet for, at den eksisterende arbejdsstyrke får de fornødne kvalifikationer og viden til at kunne implementere og anvende nye grønne løsninger.

De kommende generationer har krav på støtte og omsorg, samtidigt med at patienterne på sygehusene og det stigende antal ældre borgere fortsat skal modtage anstændig behandling. Derfor er det nødvendigt at ansætte flere sygeplejersker, lærere og pædagoger. Det kræver, at flere vælger og gennemfører en velfærdsuddannelse, og at flere ansættes i en velfærdsfunktion.

Mål: Arbejdsmarkedet oplever reduceret mangel på arbejdskraft inden for det grønne område og velfærdsområdet.

LINK: Læs om uddannelse



Indsatsområder for 2024 og 2025

Vi har udvalgt konkrete indsatsområder for de fire strategispør, som vi vil sætte særligt fokus på. Indsatserne revurderes løbende. Her præsenteres indsatsområderne for 2024 og 2025.



Foto: Center for Regionplanlægning, Region Hovedstaden

Miljø- og klimaudfordringer på tværs

Styrke tværfaglige samarbejder og mere effektiv jordoprensning

Vi vil tage initiativ til nye og styrke de igangværende samarbejder på tværs af myndigheder, vandforsyninger, universiteter og virksomheder – både nationalt og internationalt. Det skal sikre grønne og billige løsninger, der beskytter grundvandet, og sikrer borgernes sundhed mod jordforurening. Vi vil have fokus på at inddrage tværfaglige kompetencer i udviklingsarbejdet, så vi kan finde de mest bæredygtige løsninger, for eksempel i kommende projekter om PFAS's skæbne i jord og grundvand.

Klimatilpasning på tværs af regionen

Vi vil fortsætte det gode samarbejde med kommuner og andre relevante aktører om at understøtte implementeringen af kommunernes klima-

planer for at skabe en klimarobust region. Vi vil sikre, at ny viden og nye løsninger fra vores store internationale klimatilpasningsprojekter giver værdi i hovedstadsregionen.

Bekæmpelse af trafikstøj

Vi vil gennemføre analyser af løsningsmuligheder som fx hastighedsnedsættelser, asfalttyper og samfundsøkonomi samt teste nye løsninger i samarbejde med kommuner og Vejdirektoratet. Vi vil udbrede viden om tiltag, der virker til borgere og kommunale medarbejdere. Vi vil bidrage, til at dialogen med staten om løsninger tages på en baggrund af mest mulig viden.

**vi sætter
særligt
fokus på**

Nye løsninger på klimaudfordringer og bedre brug af ressourcer

Udnyttelse af jord som en ressource

Vi vil fokusere på at udnytte jord som byggemateriale med udgangspunkt i overskudsjord fra bygge- og anlægsarbejde. Det vil vi gøre i samarbejde med kommuner, byggebranchen, arkitekter og andre relevante organisationer. Indsatsen skal medvirke til at nedbringe forbruget af primære råstoffer.

Øget og kvalificeret brug af genbrugs- og genanvendelsesmaterialer

Vi vil skabe og understøtte samarbejder mellem offentlige og private virksomheder, der styrker og øger genbrug og genanvendelse af byggematerialer. Vi vil fx sikre mere viden omkring direkte genbrug af byggematerialer, hvor materialerne genbruges til samme funktion (uden forarbejdning), kontra genanvendelse af materialer, hvor brugte byggematerialer indgår i produktion af nye materialer (fx nedknusning af beton til genbrugsstabil i veje). Vi vil også understøtte etableringen af materialepladser til opbevaring og udveksling af brugte byggematerialer, der kan indgå i nyt byggeri og renovering i hovedstadsregionen.

vi sætter
særligt
fokus på



Foto: Center for Regional Udvikling, Region Hovedstaden

De kommunale klimaplaner skal realiseres

Vi vil understøtte kommunernes arbejde med realisering af deres klimaplaner. Samarbejdet – Klimaalliancen i hovedstadsregionen – mellem regioner og kommuner er allerede etableret. Vi vil udvælge de områder, der kræver den største indsats, og Greater Copenhagen EU-office hjælper med at finde de områder, hvor der kan findes EU-finansiering til indsatsen.

Grønne energiløsninger

Der er allerede etableret et godt samarbejde mellem region, kommuner, forsyningsselskaber og vidensinstitutioner. Det ønsker Region Hovedstaden at styrke yderligere for at accelerere omstillingen af energisystemet i hovedstadsregionen.

Den regionale kollektive trafik skal være grøn

Vi er i fuld gang med at omstille alle de regionale buslinjer til emissionsfri drift. I vores klimasamarbejdsaftale med regeringen har vi forpligtet os på at anvende klimavenligt togmateriel på lokalbanerne, når dieseltog skal erstattes med nye tog.

Omstilling af den tunge trafik

Regionen vil understøtte omstillingen af den tunge trafik. Det kunne fx være ved at gøre information om el-lastbiler tilgængelig for virksomheder, ved at understøtte etableringen af en nordeuropæisk hydrogen-korridor og ved at flytte så meget gods som muligt fra vej til bane.





vi sætter
særligt
fokus på

Sammen- hængende og attraktiv mobilitet

Hurtigere og mere attraktiv kollektiv transport

Vi vil have mere kollektiv trafik. Sammen med trafikselskaber, kommuner og private aktører vil vi arbejde for at skabe et stærkere kollektivt regionalt hovednet bestående af lokalbaner, letbane, busser som bliver forbundet i knudepunkter med S-tog og regionaltog. Vi skal udvikle og gennemføre løsninger der sikrer, at de regionale busser kommer hurtigere og nemmere frem. BRT på fx linje 400S og 200S kan være med til at gøre bussen mere attraktiv for flere.



Foto: Movia

Sammenhæng mellem transportformer og gode skift

Vi vil vise vejen for kombinationsrejser ved at udvikle og teste gode løsninger, der viser, hvordan delemobilitet og kollektiv trafik kan knyttes bedre sammen. Vi arbejder for at forbedre regionale knudepunkter, så vi skaber gode og trygge skift mellem blandt andet cykel, gang, delecycler, delebiler, samkørsel og kollektiv transport. Der er også fokus på regionens hospitaler, der med mange tusinde rejsende dagligt er store trafikknudepunkter. Her vil den kommende Hovedstadens Letbane og Favrholm station ved Nyt Hospital Nordsjælland gøre den kollektive transport bedre og mere synlig på flere af hospitalerne.

Fælles viden om fremtidigt behov for mobilitetsløsninger i hovedstadsregionen

Sammen med kommunerne vil vi skabe større viden om udfordringerne for mobilitet i hovedstadsområdet. Derfor vil vi gennemføre analyser for at skabe fælles overblik over fremtidens udfordringer, flaskehalse, kapacitet og potentialer for mobilitetsløsninger i hovedstadsområdet.

vi sætter
særligt
fokus på

Uddannelse til fremtiden

Kompetencer til den grønne omstilling og til regionens velfærdstilbud

Flere skal vælge uddannelser, der giver kompetencer til den grønne omstilling og til velfærdsområdet. Derfor vil regionen samarbejde med uddannelsesorganisationer, arbejdsmarkedets parter, kommuner og vidensinstitutioner om projekter, der understøtter denne ambition. Der er et særligt potentiale i et se på overgangene fra VUC til SOSU-skolerne. Derfor vil regionen i samarbejde med SOSU H og VUC-centre i regionen igangsætte et projekt, som skal gøre overgangene lettere og sikre en stigning i optaget på SOSU-skolerne.

Flere unge skal vælge en faglært uddannelse indenfor de naturvidenskabelige, tekniske og digitale fag. Regionen vil bidrage ved at støtte innovative forløb på erhvervsskolerne, hvor eleverne fx får mulighed for at

samarbejde med virksomheder om nye løsninger til den grønne omstilling. Eleverne får derved de muligheder, der er for at arbejde med grøn omstilling som faglært. Samtidig skal vi sikre, at underviserne på erhvervsskolerne opkvalificeres til at kunne undervise i de nyeste metoder indenfor bæredygtighed og grøn omstilling.

Færre unge uden for job og uddannelse

Regionen vil tage initiativ til et partnerskab med kommuner, uddannelsesinstitutioner og andre partnere, der skal fokusere på at hjælpe de mange unge uden job og uddannelse på vej til at blive en aktiv del af arbejdsmarkedet. Regionens FGU-institutioner bliver en krumtap i samarbejdet.

Bred uddannelsesdækning

Regionen vil arbejde for, at alle regionens unge – uanset hvor de bor – har gode muligheder for at nå deres drømmeuddannelse med en rimelig transporttid fra, hvor de bor. Regionen kan bl.a. understøtte god offentlig transport til uddannelsessteder og campusdannelser, hvor der udvikles stærke uddannelsesmiljøer med forskellige uddannelsesstyper. Samarbejdet skal etableres mellem, uddannelsesinstitutioner, kommuner faglige organisationer, erhvervsorganisationer – og regionen.



Foto: og Designfoto: Unsplash - Layout: RegionH Design (2.1309)

Kontakt

Region Hovedstaden
Center for Regional Udvikling
Kongens Vænge 2, 3400 Hillerød

regionh.dk

3.7

KKR Hovedstadens høringssvar til den regionale udviklingsstrategi

Region Hovedstaden

Att: Regionsrådsformand Lars Gaardhøj

Hørings svar fra KKR Hovedstaden til den regionale udviklingsstrategi 2024

Dato: 14. november 2023

Sags ID: SAG-2023-01037
Dok. ID: 3380205E-mail: GITB@kl.dk
Direkte: 2175 6478Albertslund Kommune
Nordmarks Alle
2620 Albertslundwww.kl.dk/kkr-hovedstaden
Side 1 af 2

KKR Hovedstaden takker for muligheden for at kommentere på Region Hovedstadens udkast til regional udviklingsstrategi 2024 "Fælles om bæredygtig udvikling i hovedstadsregionen". KKR Hovedstaden har følgende bemærkninger til strategien:

Strategien vedrører en række områder, hvor KKR Hovedstaden også arbejder og i mange tilfælde sammen med regionen. KKR Hovedstaden sætter stor pris på det gode samarbejde med Region Hovedstaden om mobilitet og infrastruktur, klima og uddannelse og ser frem til at udvikle dette yderligere i de kommende år.

KKR Hovedstaden bakker op om strategiens fokusområder og strategispor. Det er relevant, at Region Hovedstaden i arbejdet med de fire strategispor er opmærksom på diversiteten blandt hovedstadskommunerne i forhold til geograf og demografi, således at der er lydhørhed over for de lokale udfordringer, som borgerne oplever i forskellige områder.

Af relevante indsatsområder, der skal udmønte den regionale udviklingsstrategi i 2024 og 2025, vil KKR Hovedstaden gerne nævne følgende områder, hvor regionen og kommunerne arbejder sammen:

- Indsatser for at understøtte kommunernes implementering af deres klimahandlingsplaner i regi af *Klimaalliancen i Hovedstadsregionen*, inkl. videreførelse af elementer fra de fælles VIP klimaprojekter – herunder med bistand fra Greater Copenhagen EU Office til at finde målrettet EU-finansiering.
- Fortsat samarbejde med også forsyningsselskaber og videninstitutioner om grønne energiløsninger og omstillingen af energisystemet samt omstilling af transportsektoren og med fokus på den tunge trafik, også med betydning for luftforurening.
- Mobilitet og infrastruktur, herunder fokus på attraktiv kollektiv transport, nye mobilitetsløsninger samt god cykelinfrastruktur, blandt andet for at understøtte arbejdsmarked og erhvervsudvikling på tværs af regionen og i Greater Copenhagen.
- Uddannelse til fremtidens arbejdsmarked, herunder til velfærdsområderne og uddannelse, der sikrer kompetencer til den grønne omstilling.

Herudover har KKR Hovedstaden følgende prioriteter i forhold til indsatsområder i 2024-2025 for regionen:

- Hurtig og effektiv oprensning af forurenede grunde og områder for at sikre fremtidens drikkevandsressourcer som en regional opgave.
- Mindske forbruget af primære råstoffer og øge brug af alternative materialer og genanvendelse.
- Analyser og udbredelse af viden i forhold til bekæmpelse af trafikstøj.
- Fortsat fokus på de af KKR Hovedstaden og Region Hovedstaden udpegede og fælles prioriterede VIP infrastrukturprojekter.
- Fokus på den igangværende tværgående mobilitetsanalyse for hovedstadsområdet og evt. efterfølgende samarbejde om nye fælles prioriterede infrastrukturprojekter og mobilitetsløsninger i regionen.

Derudover bemærker KKR Hovedstaden, at det er relevant at holde fokus på at hjælpe unge uden for job og uddannelse på vej til arbejdsmarkedet. FGU-institutionerne er centrale aktører på området målrettet med målgruppen, hvorfor evt. regionale indsatser, der påtænkes at inddrage FGU'erne, bør tage afsæt i konkret efterspørgsel og udviklingsbehov hos institutionerne.

Endelig vil KKR Hovedstaden også fremhæve det politiske samarbejde i Greater Copenhagen som en væsentlig ramme for at sætte retning for bæredygtig vækst, erhvervsudvikling og beskæftigelse på tværs af hele metropolregionen. Ambitionerne skal nås gennem dels international markedsføring, dels ved at arbejde for et integreret arbejdsmarked og sammenhængende mobilitet – begge dele uden grænsehindringer.

KKR Hovedstaden er ikke med i STRING projektet, men vil anbefale at der sikres en koordinering i forhold til Greater Copenhagen, så evt. synergier udnyttes, og der ikke er modsatrettede interesser.

Med venlig hilsen

Steen Christiansen
Formand for KKR Hovedstaden
Borgmester i Albertslund Kommune

Karsten Längerich
Næstformand for KKR Hovedstaden
Borgmester i Allerød Kommune

Dato: 14. november 2023

Sags ID: SAG-2023-01037
Dok. ID: 3380205

E-mail: GITB@kl.dk
Direkte: 2175 6478

Albertslund Kommune
Nordmarks Alle
2620 Albertslund

www.kl.dk
Side 2 af 2

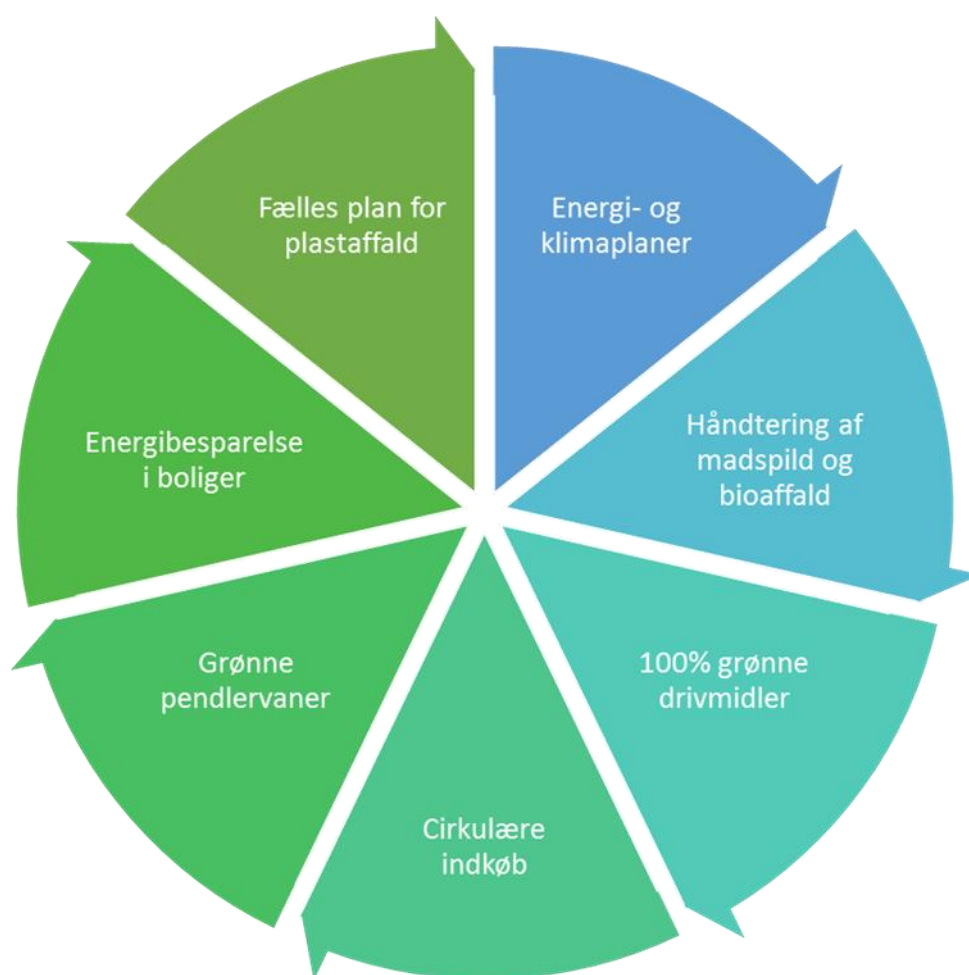
3.8

KKR Hovedstadens VIP klimaprojekter: Udløb og overgang til Klimaalliancen i Hovedstadsregionen

KKR Hovedstadens VIP klimaprojekter

Opsummering af anbefalinger for overgangen til
Klimaalliancen i Hovedstadsregionen

November 2023

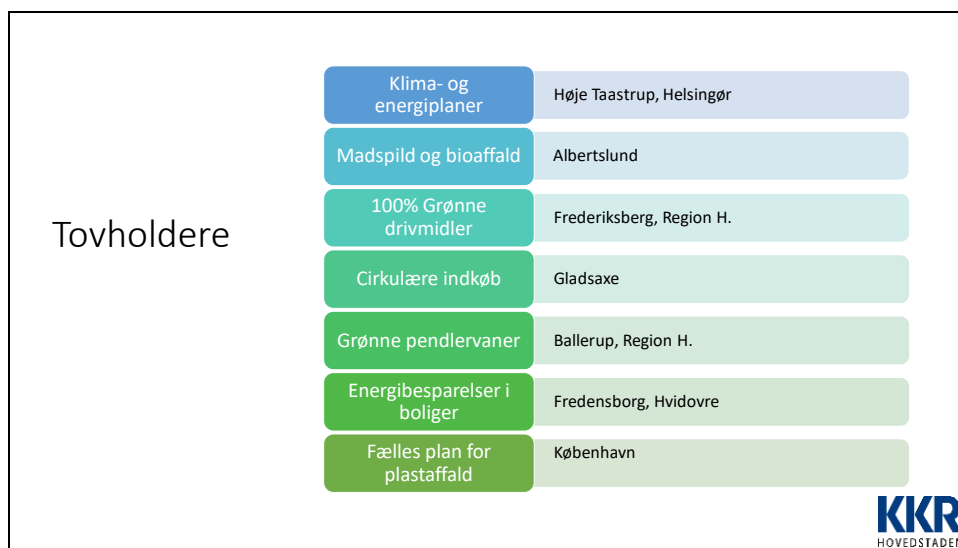


VIP klimaprojekterne blev igangsat af KKR Hovedstaden i 2020 og udløber efter planen med udgangen af 2023. Som optakt dertil, er det besluttet af KKR H og indskrevet i projektbeskrivelsen for *Klimaalliancen i Hovedstadsregionen*, at dette nye tværkommunale klimasamarbejde skal understøtte videreførelsen af de dele af VIP klimaprojekterne, der fortsat er aktuelle.

Den 22. september 2023 holdt KKR sekretariatet en evaluerende workshop for VIP klimatovholderne samt Gate 21 og regionens relaterede fagmedarbejdere samt klimaalliancemedarbejderne med henblik på at sikre den bedst mulige overgang for projekterne til *Klimaalliancen i Hovedstadsregionen*. På baggrund af input herfra og VIP projekternes seneste statusrapporter har Embedsmandsudvalget for Klima og Infrastruktur (EKI) – der er styregruppe for VIP klimaprojekterne - vedtaget en række anbefalinger om de indholdsmæssige og formmæssige hovedelementer, som det indstilles, at der arbejdes videre med i regi af *Klimaalliancen i Hovedstadsregionen*.

Der peges på, at der er potentiale for relevant aktuel handling i Klimaalliancen i Hovedstadsregionen ved at videreføre elementer fra VIP klimaprojekterne med fokus på konkrete tiltag og videndeling, som kommunerne kan gennemføre og gøre brug af nu. Det anbefales derfor, at der arbejdes videre med VIP klimaprojekterne inden for hhv. grønne drivmidler, cirkulære og grønne indkøb, grønne pendelvaner og energibesparelser i boliger. Potentialerne i forhold til madspild kan evt. afdækkes senere.

Det anbefales yderligere, at der fortsat prioriteres en stærk rolle for kommunale tovholdere for at bevare engagement og ejerskab, men at der er brug for robust sekretariatsunderstøttelse fra Klimaalliancen i Hovedstadsregionen i en delt tovholderrolle, så sårbarheden for projektfremdriften mindskes.



Nedenfor er en opsummering af anbefalingerne.

Anbefalinger: Form

VIP klimaprojekterne er vedtaget af KKR Hovedstaden. Til de 7 udvalgte VIP klimaemner har været tilknyttet en målsætning indskrevet i et kommissorium, som ligeledes blev godkendt i KKR. Tilknytning til de 7 VIP projekter har været frivillig.

På tværs af tovholderkredsen nævnes bevågenheden fra borgmestre og direktører som en stor fordel ved VIP projekterne.

- Det anbefales fortsat at have en form for målsætning tilknyttet i forbindelse med de emner, som videreføres. Dette for at sikre den ledelsesmæssige prioritering.
- Derudover anbefales det, at fastholde et fokus på at bibeholde ejerskabet til de videreførte VIP-emner i EKI og KKR.
- Det anbefales, at videreføre konkrete aktiviteter, hvor der allerede er kommunalt engagement og uudnyttet potentiale (VIP klimaprojektspor). Herunder fokus på konkrete tiltag, der kan gennemføres i kommunerne.

Den tætte kommunale forankring har være en styrke og skal søges bibeholdt, da det har været med til at holde fokus på aktuelle og konkrete problemstillinger i kommunerne. Hvert VIP projekt har haft en eller to kommuner/Regionen som tovholder, og det vurderes vigtigt at bevare det stærke kommunale engagement.

Gate 21 har været tilknyttet hvert projekt som sparringspartner. Dette har tovholderne sat pris på. Der er dog peget på, at Gate 21's rolle har varieret meget afhængigt af, om VIP projektet kunne læne sig op ad et aktuelt finansieret projekt i Gate 21 regi. På tværs af de kommunale tovholdere peges der derfor på et ønske om en stærkere drivende rolle fremadrettet for klimaalliance-medarbejderne.

Tovholderrollen kan f.eks. bestå i at planlægge en række emnespecifikke møder, samt evt. faglig hjælp til at udvikle konkrete værktøjer i samarbejde med kommunerne.

- Det anbefales, at søge at bevare en stærk kommunal rolle, dog i en lidt begrænset version, hvor de kommunale tovholdere deler tovholderopgaven med klimaalliancemedarbejderne uafhængigt af tilknyttede projekter.
 - Ambitionen er, at der fortsat prioriteres en stærk rolle for de kommunale tovholdere for at bevare engagement og ejerskab, men dette skal i høj grad suppleres af robust sekretariats-understøttelse fra Klimaalliancen, så sårbarheden mindskes.

Projekternes omdrejningspunkt har været konkrete problemstillinger, der går på tværs af kommuner, og en "hands on" tilgang med fokus på, at kommunerne kunne bruge viden fra VIP projektet i deres egen implementering. Man har mødtes om en opgave og har været løsningsorienteret.

VIP klimaprojekterne har samtidig fungeret som en slags overbygning eller paraply, der kunne rumme og bygge oven på eksisterende projekter samt bidrage til, at ny viden og udviklingspotentiale kan udbredes til flere kommuner end dem, der er involverede i specifikke projekter.

- Det anbefales, at bevare en tilgang, hvor det søges at have fokus på konkrete opgaver, udfordringer og muligheder for kommunernes implementering og drift.
- I den fremadrettede videreførelse anbefales det, at indtænke paraplyfunktionen, hvor der bygges på og deles viden og erfaringer fra evt. relaterede projekter som en måde at sikre overblik, og at relevant ny viden og værktøjer, der kan styrke implementeringen, kan skaleres og tilgå flere kommuner.
- Det anbefales, at Klimaalliancen kan skubbe evt. overordnede emner/problemstillinger af mere generel karakter op til den Nationale Klimaalliance.

Som led i VIP projekterne er der udviklet værktøjer, anbefalinger mv., som har været delt i deltagerkredsen. Det efterspørges, om dette kan samles og være tilgængeligt et sted. Nogle tovholdere peger på, at det kunne være givtigt, hvis værktøjer kommer med en kort beskrivelse af forventet gennemsnitligt ressourceforbrug.

- Det anbefales, at der under Klimaalliancen er en simpel og overskuelig online biblioteksfunktion for viden og værktøjer udviklet i VIP klimaprojekter mm. Dette er der taget højde for i den besluttede projektbeskrivelse for Klimaalliancen.

Anbefalinger: Indhold

Nedenfor fremgår anbefalingerne for de enkelte projekter.

VIP 100% grønne drivmidler

Særligt ladeinfrastruktur fylder, men der er yderligere potentialer inden for:

- 1) Kommunale/regionale flåder
- 2) Grønne transportkrav i udbud
- 3) Den tunge transport/logistik

Det er et opmærksomhedspunkt, at VIP-projektet har bl.a. bygget på Copenhagen Electric, som udløber i 2023.

Anbefaling

Det anbefales, at der fortsættes med et VIP-spor om grønne drivmidler under Klimaalliancen. Derudover anbefales det, at der arbejdes henimod, at nogle af de tværregionale problemstillinger kan løftes på nationalt plan, hhv. i den Nationale Klimaalliance eller i statslige indsatser.

VIP Cirkulære indkøb

Projektet har særligt haft fokus på emnerne cirkulære indkøb af emballage, tekstil og møbler. Potentiale for at udvide indenfor emner som byggeri, indkøb af IT udstyr og transportydelse etc.

Der er stort potentiale for et fortsat fokus på cirkulære og grønne indkøb, da typen af indsatser er relativ ny for mange kommuner og videndeling på tværs accelererer omstillingen, herunder går arbejdet ofte på tværs af kommunernes interne forvaltningsopdelinger. Samtidig er flere cirkulære løsninger afhængige af stor efterspørgsel, og dertil kommer at et fælles signal til markedet fra offentlige indkøbere er betydningsfuldt.

Anbefaling

Det anbefales, at der fortsættes med et VIP-spor om cirkulære indkøb under Klimaalliancen. Da cirkulære indkøb ofte går på tværs af kommunernes interne organisering, har indsatsen et særligt behov for at bevare og styrke det politiske og ledelsesmæssige fokus på emnet. Derudover anbefales det, at der ses på perspektiverne for at samarbejde med f.eks. Erhvervshus Hovedstaden omkring erhvervsrettede indsatser.

VIP Grønne pendlervaner

Der peges på, at det er en svær proces at ændre pendlervaner, og at der ofte pendles på tværs af kommunegrænser og bl.a. derfor er der potentiale for fortsat at samarbejde om dette.

Projektet har primært haft fokus på samkørsel, men der er bredere potentiale for indsatser relateret til:

- 1) Korte bilture: Skift til grønne alternativer
- 2) Delemobilitet: Udbredelse, forretningsmodeller og videndeling mellem kommuner
- 3) Cykelfremme i pendlingen

Anbefaling

Det anbefales, at der fortsættes med et VIP-spor om grønne pendlervaner under Klimaalliancen. Det anbefales yderligere, at sporet senere forholder sig til resultaterne fra Den tværgående mobilitetsanalyse for hovedstadsområdet, når den foreligger ultimo 2024.

VIP Energibesparelser i boliger

Projektet har haft fokus på hhv. parcelhuse og etageboliger. Der er fortsat potentiale for indsatser inden for:

- 1) Energibesparelser i individuelle boliger
- 2) Tværkommunalt perspektiv i et fortsat fokus på benchmarking, netværk og energieffektivisering i den almene sektor

VIP-projektet har bl.a. trukket på Energi på Tværs. Hvor Energi på Tværs har haft kontakten til forsyningselskaberne, har VIP-projektet sikret, at det er nået ud til flere kommuner og har haft større ledelsesmæssig og politisk synlighed.

Anbefaling

Det anbefales, at der fortsættes med et VIP-spor om energibesparelser i boliger under Klimaalliancen. Herunder at der sikres en fortsat tæt kobling til Energi på Tværs, såfremt det forlænges.

VIP Fælles indsats for at håndtere madspild

Projektet indsamler indsatser og erfaringer sammen fra KKR VIP klima-kommunerne, som med fordel kan udbredes til alle kommunerne. Derudover er der fremadrettet bl.a. potentialer inden for:

- 1) Kommunal efterspørgsel af planterige fødevarer
- 2) Tallerkenspild i de kommunale institutioner, plejehjemmene etc.
- 3) Madspild hos borgere og virksomheder

Anbefaling

Det anbefales, at tovholder, Gate 21 og Klimaalliancen sammen vurderer, om der emner, som skal søges løftet ind i den nationale indsats, derudover om det mere regionale indhold løftes tilstrækkeligt i det evt. kommende Interreg-projekt, eller om der er et eksplicit behov for, at det søges integreret i Klimaalliancen.

VIP Energi- og klimaplaner

VIP Klima- og energiplaner: Alle kommuner forventes at have en færdig klimaplan i løbet af 2024. Klimaalliancen er sparringspartner for kommunerne.

Anbefaling

Projektets målsætning er allerede indtænkt i det videre arbejde i Klimaalliancen. Derfor er der ikke behov for yderligere.

VIP Fælles plan for plastaffald

Styregruppen (EKI) har tidligere godkendt en afslutning af dette projekt, der efterfølgende delvist kørte videre i samarbejde med emballagesporet under VIP projektet om cirkulære indkøb.

Anbefaling

Der er ikke behov for yderligere.

3.9

Klimaalliancen i Hovedstadsregionen

Klimaalliancen i Hovedstadsregionen fra 2023 – opgaver, organisering og finansiering

Indledning

I løbet af 2023 vil størstedelen af kommunerne i hovedstadsområdet have en politisk vedtaget DK2020-klimahandlingsplan, som vil være ramme for kommunernes fortsatte klimaarbejde. Kommunerne i KKR Hovedstaden ønsker at fortsætte samarbejdet på klimaområdet via en regional organisering, der understøtter implementeringen af kommunernes klimahandlingsplaner og klimaarbejde. Der foreslås en projektorganisering, som tager afsæt i den eksisterende indsats, koordineret af Gate 21 og Region Hovedstaden. Fokus vil være på at understøtte en omkostningseffektiv implementering på et højt, fagligt niveau, som tager afsæt i kommunernes lokale såvel som tværkommunale behov. Den regionale organisering kan desuden bidrage til at kortlægge og viderebringe reguleringsmæssige og tekniske barrierer for den grønne omstilling.

Organiseringen af en fortsat klimaindsats i hovedstadsområdet fra 2023 er udarbejdet i forlængelse af og som regional tilføjelse til den nationale aftale om Klimaalliancen af 20. marts 2023 mellem KL, Realdania og de fem regioner. Projektmodellen lægger op til at kunne rumme både understøttelsen af implementeringsfasen af kommunernes DK2020-klimahandlingsplaner og sikre sammenhængen til en eventuel videreførelse af VIP-klimaprojekterne og projektet Energi på Tværs. Det foreslås derfor, at navnet reflekterer dette og bliver *Klimaalliancen i Hovedstadsregionen*. Indsatserne er for alle hovedstadens kommuner uanset formel deltagelse i DK2020.

Modellen træder i kraft pr. 1. juli 2023 i forbindelse med udløbet af den eksisterende aftale om DK2020 i hovedstadsområdet og løber frem til udgangen af december 2027.

Opgaver

Klimaalliancens nationale aftale lægger op til at understøtte realiseringen af kommunernes klimahandlingsplaner ved at igangsætte en række klimaudviklingsspor fx inden for de områder, hvor kommunerne har vanskeligt ved at realisere planerne eller komme helt i mål. Det regionale setup tager højde for dette for at sikre additionalitet og undgå dobbeltarbejde.

Implementering af kommunernes klimaplaner

Klimaalliancen i Hovedstadsregionen tilrettelægges i forlængelse af den nationale klimaalliances indhold, så organiseringen sikrer den fortsatte facilitering og koordinering af de kommunale klimaindsatser med en opgaveløsning, der er tæt på hovedstadskommunernes behov. Kommunerne understøttes med håndtering af konkrete opgaver i klimaarbejdet og implementering af deres klimahandlingsplaner. Det kan ske på tværs af fagområder, på tværs af projekter og på tværs af geografi.

Indsatsen vil overordnet indeholde fire komponenter:

- Fokus på effektiv implementering af konkrete projekter
- Fokus på tværkommunale udfordringer og løsninger.
- Fundraising til implementering
- En tværgående struktur, der sikrer anvendelsesorienteret videndeling.

23. marts 2023

Implementeringsfasen vil naturligt være projektbåret og kræve en løbende afdækning af hvilke implementeringsrettede projekter, der yderligere kan være behov for. Der vil hertil være behov for at støtte en bred fundraisingsindsats for at hjælpe kommunernes finansiering af implementeringen.

De medarbejderressourcer, som hovedstadskommunerne finansierer hos Gate 21 og de medarbejderressourcer, som Region Hovedstaden stiller til rådighed, vil primært arbejde med at understøtte den konkrete implementering af klimaindsatserne i kommunerne. Dette sker ved bl.a. ved at der:

- Sker en overordnet koordinering mellem kommuner, virksomheder og vidensinstitutioner og på tværs af kommunale og regionale grænser, herunder i forhold til aktørerne i den nationale Klimaalliance efter behov.
- Gives faglig sparring for kommunerne i forbindelse med implementering af klimaplanerne ved at sikre viden om indsatsmuligheder inden for en bred vifte af fagområder fra medarbejdere med forskellig baggrund.
- Evt. bistå enkelte kommuner med færdiggørelse af deres klimaplan, hvis dette ikke er sket inden udgangen af juni 2023.
- Skabes overblik over potentialet for fælles implementeringsprojekter (udvikle tværgående projekter) gennem direkte dialog med fagmedarbejdere i de enkelte kommuner og indsigt i de enkelte kommuners klimaplaner.
- Afholdes tekniske og faglige oplæg samt peergruppe-aktiviteter for fagmedarbejdere i kommunerne.
- Arrangeres relevante fælles konferencer om fx ny teknologi, organiseringsformer og inddragelsesmetoder
- Gennemføres tværgående tekniske analyser, cost-benefit-analyser og indsamle data (hvis der viser sig et behov).
- Bidrages til fundraising og ansøgninger, der kan understøtte kommunernes DK2020-implementeringsindsatser. Denne indsats ses i tillæg til den almindelige kontingentbetalte projektudvikling i Gate21. Kan helt eller delvist konverteres til finansiering af analyser mv.
- Indspil til arbejdet i Klimaalliancen på nationalt niveau fx arbejde med fælles metoder eller udviklingsspor.

VIP Klimaprojekter og Energi på Tværs

Klimaalliancen i Hovedstadsregionen skal søge at være samlende for det tværgående klimasamarbejde i hovedstadsområdet og være relevant for alle hovedstadens 29 kommuner. Derfor lægges der op til, at den regionale organisering skal søge at have overblik over tværgående klimatiltag, netværk mv., herunder at styrke synergier og hindre overlap for derved at hjælpe kommunerne med at prioritere deres ressourcer på klimaområdet.

Inden for den afsatte ramme er forudsat en understøttelse af videreførelsen af indsatser fra KKR Hovedstadens VIP klimaprojekter¹. Dertil kommer en mulighed for at sikre koordination med og understøttelse af en eventuel fortsættelse af projektet Energi på Tværs, som dog forudsættes fortsat at

¹ VIP klimaprojekterne handler om: Energi- og klimaplaner, Håndtering af madspild og bioaffald, Grønne drivmidler, Cirkulære indkøb og plast, Grønne pendlervaner og Energibesparelser i boliger.

23. marts 2023

være en selvstændig organisering med separat budget og egen styregruppe for at sikre en forankring hos forsyningsselskaberne. Fortsættelsen og det regionale setups præcise opdrag skal defineres yderligere i løbet af 2023.

I projektperioden vil der være en løbende tilpasning af de opgaver, som *Klimaalliancen i Hovedstadsregionen* varetager. Dette kan også blive relevant, hvis den nationale Klimaalliances fokusområder udvikler sig i projektperioden, og der som følge deraf opstår nye prioriteringer hos kommunerne.

Arbejdsemner

En kortlægning af kommunernes DK2020-klimahandlingsplanerne i hovedstadsområdet viser, at potentialet for samarbejde på tværs af kommunerne er stort særligt i forhold til de opgaver, som enten er strækker sig over kommunegrænser, eller som ikke er business as usual. Prioriteringen af opgavevaretagelsen i *Klimaalliancen i Hovedstadsregionen* skal i høj grad fokusere på de områder, hvor behovet og effekten er størst på tværs af kommuner og den regionale geografi samt områder med komplekse løsninger, der kalder på fælles tilgang. Det kan fx være:

- Udfordringen omkring arealanvendelse i forhold til fx energianlæg, lavbundslande, produktion af vedvarende energi (fx solenergi på tagarealer).
- Klimaaftrykket fra forbrug (scope 3), herunder grønne indkøb og øget genbrug.
- Omstilling af tung transport og nonroad transport (maskiner). Herunder inddrages den tværgående mobilitetsanalyse for hovedstadsområdet, der foreligger i 2024.
- Energieffektivisering og -reovering (herunder digitalisering).
- Ressource- og bioøkonomiområdet.
- Kollektiv varmforsyning uden for fjernvarmenettet.
- Klimatilpasning (fx længere kyststrækninger og større vandoplande samt naturbaserede løsninger)
- Tydeliggørelse af det samfundsbidrag en kommune påtager sig i omstillingen for hele regionen/Danmark.

For at understøtte de projektfaglige samarbejdsområder, der står centralt i kommunernes klimaplaner, og hvor der på kort sigt skal skabes reduktioner i kommunernes drivhusgasudledninger, vil *Klimaalliancen i Hovedstadsregionen* kunne trække på de faglige kompetencer inden for Gate 21's og Region Hovedstadens faglige kerneområder, såsom Energiomstilling, Intelligente byløsninger, Bæredygtig Mobilitet, Ressourcer og Cirkularitet og klimatilpasning.

Forankringen hos Gate 21 og Regionen betyder således, at den samlede implementeringsværktøjskasse udvides. Den regionale organisering vil gøre det muligt at identificere og i fællesskab adressere praksisnære barrierer for at komme i mål med implementering af klimaplanerne.

Organisering

Organiseringen af *Klimaalliancen i Hovedstadsregionen* tager afsæt i erfaringerne fra den nuværende geografiske DK2020-organisering, hvor Region Hovedstaden og Gate 21 i fællesskab understøtter udarbejdelsen af kommunernes klimaplaner efter C40's Climate Action Planning Framework (CAP-F). Det giver kontinuitet i opgaveløsningen og i samarbejdet med kommunerne.

Med en fælles organisering mellem Gate 21 og Region Hovedstaden sikres også en sammenhæng til indsatser i det regionale og tværkommunale projekt Energi på Tværs samt KKR Hovedstadens VIP-klimaprojekter og en evt. forlængelse af disse projekter i årene frem.

På politisk niveau udgør KKR Hovedstadens formandskab, Regionsrådsformand for Region Hovedstaden og formanden for Miljø- og Klimaudvalget i Region Hovedstaden en politisk styregruppe for *Klimaalliancen i Hovedstadsregionen*.

Den administrative styregruppe for *Klimaalliancen i Hovedstadsregionen* udgøres af formanden for KKR's Embedsmandsudvalg for Klima og Infrastruktur (EKI) og direktøren for Regional Udvikling i Region Hovedstaden. Gate 21's direktør deltager som faglig sparringspartner på styregruppemøderne. Styregruppen følger løbende fremdrift i projektet i forhold til de kommende udviklingsspor og har kompetence til at udmønte den økonomiske midler inden for rammerne af årsplanen. Styregruppe skal endvidere sikre, at der foregår en koordineret kommunikation til involverede parter, interessenter samt forberede dagsordenspunkter til den politiske styregruppe. KKR-sekretariatet agerer sparringspartner og sikrer forbindelsen til EKI, K29 og KKR.

Som supplement til den administrative styregruppe nedsættes en følgegruppe, som udgøres af KKR Hovedstadens Embedsmandsudvalg for Klima og Infrastruktur (EKI). EKI skal drøfte input til aktiviteter og bidrage til en bred forankring. Styregruppens ordinære møder placeres i forbindelse med EKI's møder, og KKR-sekretariatet deltager i mødeforberedelsen.

Der udarbejdes årligt en aktivitetsplan for *Klimaalliancen i Hovedstadsregionen* (inden for den besluttede økonomiske ramme), der besluttet af den politiske styregruppe efter dialog med den administrative styregruppe og med oplæg fra projektgruppen. Den administrative styregruppe har ansvar for planlægning af den konkrete opgavevaretagelse i den fælles organisering mellem Gate 21 og Region Hovedstaden.

Der planlægges ét årligt møde i den politiske styregruppe med det primære formål at godkende aktivitetsplanen for det kommende år. Herudover kan de to styregrupper mødes efter behov, hvis der er brug for nye aktiviteter eller væsentlige justeringer.

Kommunikation

Region Hovedstaden og Gate 21 udarbejder en fælles kommunikationsstrategi, der tilrettelægges inden for aftalerne om kommunikation om den nationale klimaafale. Formålet er at sikre en fælles fortælling om en sammenhængende klimainsats i formidlingen til borgere og beslutningstagere i hovedstadsregionen. Strategien godkendes i den administrative styregruppe.

I tillæg hertil er der en bred vifte af konkrete redskaber, viden og analyser mv. fra VIP klimaprojekterne, Energi på Tværs, DK2020, afsluttede relaterede projekter, der vil kunne samles på Gate 21's hjemmeside. Dermed sikres let tilgængeligt materiale og redskaber, der kan lette det konkrete arbejde i kommunerne.

Finansiering

Gate 21 udfører de beskrevne opgaver med et økonomisk bidrag fra kommunerne i KKR Hovedstaden.

23. marts 2023

Regionen Hovedstaden bidrager med 1,5 fuldtidsårsværk og 250.000 kr. i kontantbeløb årligt i 5 år til projektet. Herudover vil Region Hovedstaden løbende tage stilling til, hvordan konkrete projekter kan støttes med regionale udviklingsmidler, der kan fremme implementeringen af tiltagene i kommunernes DK2020-klimahandlingsplaner.

Kommunerne i KKR Hovedstaden finansierer 1,25 fuldtidsårsværk leveret af Gate 21 med relevant faglig ekspertise og projektledelseskompetencer. I tillæg hertil finansieres inden for rammen timer til supportfunktioner som økonomi, ledelse, kommunikation samt overhead i 5 år.

Både KKR - via Gate 21 - og Region Hovedstaden har fremadrettet et fælles ansvar for at sikre, at medarbejderne i projektgruppen har de rette kompetencer til at løfte opgaverne i hele projektets løbetid.

3.9

Klimaalliancen i Hovedstadsregionen

Klimaalliancen i Hovedstadsregionen

Aktivitetsplan 2023-2024

Denne aktivitetsplan udstikker retningen for arbejdet i Klimaalliancen i Hovedstadsregionen for perioden 2023-24. Aktivitetsplanen bygger på aftale om Klimaalliancen i Hovedstadsregionen og den nationale partnerskabsaftale om Klimaalliancen.

KLIMAHANDLING SAMMEN – FRA PLANER TIL HANDLING

Kommunernes klimaplaner viser retningen og vejen for, hvordan vi som land kan leve op til Parisaftalen og skabe en CO2 neutral og klimarobust fremtid. Mange kommuner har længe arbejdet med klimadagsordenen, men at få klimaplanerne fuldt implementeret og undervejs overkomme de udfordringer, der står i vejen, er ikke en simpel opgave. Med alle 29 kommuner i Hovedstadsregionen som en del af Klimaalliancen, er der en særlig mulighed for, at man i fællesskab **går fra plan til handling**.

Klimaalliancen i Hovedstadsregionen er klar med **implementeringsstøtte** til kommunernes arbejde med realisering af klimaplanerne. Gennem sparring og vidensdeling vil Klimaalliancen skabe bedre adgang til **vejledninger og værktøjer fra andre kommuners succesfulde implementeringer** og igangsætte **fælles udviklingsaktiviteter** med fokus på at løfte barrierer og styrke klimaarbejdet i kommunerne.

Mange tværkommunale klimaindsatser er allerede i fuld gang både i regi af kommunernes VIP klimaprojekter, Gate 21 og Region Hovedstaden mv., og nye samarbejder som for eksempel LIFE ACT er under udvikling. Klimaalliancen i Hovedstadsregionen vil være kommunernes foretrukne indgang til sparring, vidensdeling og fælles udvikling, som bygger videre på og bro til eksisterende indsatser. Der skal skabes synlighed om de handlinger, der sker, så det bliver tydeligt, hvad kommuner og region gør på klimaområdet.

PRIORITERINGER

Klimaplanerne dækker bredt og indeholder mange fagområder. Klimaalliancen vil arbejde bredt med at understøtte implementering af klimaplanerne. For sikre bedst udnyttelse af ressourcer i Klimaalliancen i Hovedstadsregionen prioriteres ressourcer på de områder i klimaplanerne, hvor der er mulighed for stor effekt og merværdier.

Analyse af klimaplanerne samt opstartsworkshop med kommunerne den 12. september 2023 peger på, at Klimaalliancen i Hovedstadsregionen særligt skal prioritere indsatser inden for følgende hovedområder i 2023-24:

- **Energi:** Udgør 55% af kommunernes emissioner i 2021. Fx tiltag til udbygning af klimavenlig fjernvarme og fælles varmeløsninger uden for fjernvarmenettet, alternative energikilder til opvarmning og køling, energieffektivisering og renovering, herunder lavtemperatur-varme samt produktion af vedvarende energi - fx solenergi

på tagarealer. Koordineret med ressourcer i Energi på Tværs og inddragelse af KKR H's VIP klimaprojekt om Energibesparelser i boliger mv.

- **Transport:** Udgør 33 % af kommunernes emissioner i 2021. Fx tiltag, der påvirker transportmiddelvalg, klimavenlig pendlertrafik, delemobilitet samt omstilling af den tunge transport og non-road maskiner (fx entreprenørmaskiner, maskiner til drift af grønne arealer og landbrugsmaskiner). Koordineret med den tværgående mobilitetsanalyse for hovedstadsområdet, der foreligger ultimo 2024, samt inddragelse af KKR H's VIP klimaprojekter om hhv. grønne pendlervaner og grønne drivmidler.
- **Forbrugsbaserede udledninger:** I langt de fleste klimaplaner fremgår ønske om at arbejde mere med de forbrugsbaseret CO2 udledninger (scope 3) fra borgere, virksomheder og kommunens egne indkøb og byggerier. Indsatser skal koordineres med det igangværende udviklingsspor i den nationale del af Klimaalliancen samt inddragelse af KKR H's VIP klimaprojekt om Cirkulære Indkøb.

Derfor vil Klimaalliancen i Hovedstadsregionen prioritere ovennævnte områder i forbindelse med nye udviklingsinitiativer i perioden 2023-24. For **klimatilpasning** vil der blive fokuseret på igangværende indsatser. Viden og analyser vil blive gjort tilgængelige via vidensdeling og sparring, og der vil i lyset af aktuelle udfordringer med oversvømmelser og fremadrettede klimarisici blive arbejdet på at styrke kommunernes arbejde. Prioritering af øvrige områder, herunder landbrug, vil der løbende kunne skrues op og ned for efter behov og justeres i aktivitetsplaner for kommende år.

HOVEDAKTIVITETER 2023-2024

SPARRING OG VIDENDELING

Klimaalliancen i Hovedstadsregionen skal være relevant for alle 29 kommuner. Centralt i opgaven er:

- at give kommunerne let adgang til direkte sparring med medarbejdere i Klimaalliancen i Hovedstadsregionen hos Region Hovedstaden og Gate 21. Her gives inspiration og værktøjer til, hvordan man kan håndtere at komme fra plan til implementering.
- At sikre vidensdeling på tværs af kommunerne. Vidensdeling skal ske på forskellige måder og niveauer for at ramme bredt via peer/erfa-grupper, webinarer, workshops osv. Klimaalliancen i Hovedstadsregionen kigger på tværs og skaber overblik over kommunernes igangværende og kommende klimaindsatser og identificerer overlap og potentielle synergieffekter ved fælles aktiviteter og tværgående initiativer.
- At sikre let adgang til allerede eksisterende redskaber, værktøjer og guides, der kan styrke kommunernes implementering ved at samle og tilgængeliggøre dette online (fx skal viden fra KKR H's VIP klimaprojekter og Energi på Tværs være tilgængeligt på Gate 21's hjemmeside). Nye redskaber, værktøjer og guides stilles løbende til rådighed for kommunerne, så snart de kan fremme overgangen fra klimaplan til handling.

Gennem **forankring og involvering** vil der være fokus på at styrke kommunernes kapacitet til at implementere klimaplaner.

Her vil blive gennemført et praksisnært kompetenceforløb for klimakoordinatorer, fagfolk og relevant ledelse i kommunerne med henblik på at fremme deres parathed til at implementere klimaplaner. Dels med fokus på styrkelse af den interne forankring af opgaverne i den kommunale organisation samt på effektive måder at involvere de mange borgere og virksomheder, som klimaplanernes målsætninger afhænger direkte af. Opstart primo 2024

UDVIKLINGSSAMARBEJDER

Mange udfordringer deles på tværs af kommuner, og løsninger findes ofte mest effektivt på tværs af kommuner. Derfor vil Klimaalliancen igangsætte og understøtte fælles udviklingssamarbejder mellem kommunerne, hvor der arbejdes med at løse konkrete udfordringer og fremme kommunernes klimahandling. Med opstart i 2023 vil Klimaalliancen i Hovedstadsregionen fokusere på at videreføre de eksisterende KKR VIP-projekter indenfor hhv. Grønne pendlervaner, Cirkulære indkøb, Grønne drivmidler og Energibesparelser i boliger, hvor der stadig er efterspørgsel og udfordringer.

I 2024 vil nye udviklingssamarbejder blive igangsat med udgangspunkt i de prioriterede områder energi, transport og forbrugsbaserede udledninger.

FUNDRAISING

Kommunerne efterspørger ressourcer til klimaomstillingen. Klimaalliancen i Hovedstadsregionen vil derfor understøtte fælles fundraising, der bidrager til at finansiere udviklings- og implementeringsprojekter i kommunerne. Dette skal bl.a. ske i samarbejde med Greater Copenhagen EU-Office.

FJERNE BARRIERER FOR HANDLING & INTERESSEVARETAGELSE

Kommunerne efterspørger, at Klimaalliancen i Hovedstadsregionen bidrager til at identificere og fjerne barrierer for kommunernes klimahandling, herunder reguleringsmæssige, tekniske og ressourcemæssige barrierer, blandt andet ved at varetage kommunernes interesser overfor nationalt niveau og relevante beslutningstagere. Derfor vil Klimaalliancen i Hovedstadsregionen bidrage med systematisk registrering af barrierer for kommunerne og drive fælles tiltag for nedbrydelse af barrierer koordineret med den øvrige Klimaalliance på tværs af landet.

KOMMUNIKATION

Klimaalliancen i Hovedstadsregionen vil arbejde for, at kommunernes klimaarbejde løbende synliggøres – de gode historier, fælles udfordringer og lokale klimahandlinger skal frem i lyset. Kommunerne skal orienteres om nationale aktiviteter og initiativer fra Klimaalliancen samt muligheder og tilbud i og omkring Klimaalliancen i Hovedstadsregionen. Klimaalliancen i Hovedstadsregionen vil desuden indgå i en proaktiv og koordinerende rolle i forhold til den øvrige Klimaalliance på nationalt niveau og de øvrige geografiske organiseringer med henblik på synergier og fælles muligheder – fx en fælles kommunikationsplatform for Klimaalliancen nationalt.

3.10

Henvendelse fra kulturministeren om oprettelse af en regional filmfond

Kulturministeren

Kulturministeriet
Nybrogade 2
1203 København K

Tel : 33 92 33 70
E-mail : kum@kum.dk
Web : www.kum.dk

18. september 2023


Kære alle

Den nuværende *Filmaftale 2019-2023 af november 2018* mellem den daværende regering (Venstre, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti) og Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti, Enhedslisten, Alternativet, Radikale Venstre og Socialistisk Folkeparti udløber ved årsskiftet.

Jeg kan konstatere, at der i dag ikke eksisterer regionale filmfonde i Østdanmark, som i andre regioner. Som en del af mine egne forberedelser forud for de politiske drøftelser om en ny filmaftale vil jeg gerne have jeres input til, om jeres kommune vil være interesseret i at indgå i medfinansieringen af en regional filmfond i hovedstadsområdet/Østdanmark. Dvs. en regional fond i Østdanmark, der modtager statslig støtte på lige vilkår med de to eksisterende filmfonde: FilmFyn og Den Vestdanske Filmpulje.

Jeg ser frem til at læse jeres input.

Med venlig hilsen



Jakob Engel-Schmidt

3.12

Status fra VIP Infrastrukturprojekterne og hovedstadsprojekterne i Infrastrukturplan 2035

Infrastruktur i Hovedstaden

Vækst og udvikling kræver investeringer i hovedstadsområdets infrastruktur

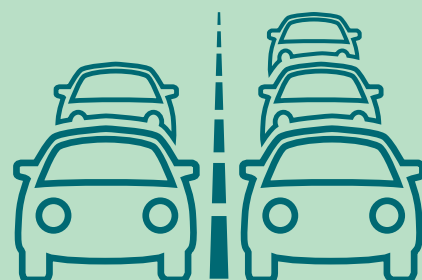
20%

vækst i daglige ture fra 2015 til 2035

Trafikale udfordringer og trængsel

Væksten i indbyggere og arbejdspladser betyder, at der skal håndteres 20 % flere rejser i 2035. Det lægger et pres på hele trafiksystemet. I 2015 spildte bilisterne i hovedstadsområdet 16,7 mio. timer i trafikken på grund af trængsel. Prognoserne forudser en fordobling til 33,4 mio. timer i 2035.

Passagerforsinkelser for busser i hovedstadsområdet var 23.400 timer pr. dag i 2018. Det er en stigning på mere end 8 pct. ift. 2010.



16,7 mio

timer i bilkø i 2015

33,4 mio

timer i bilkø i 2035

Sammenhængende mobilitet i Hovedstaden

Der er brug for at investere massivt i infrastruktur, så hovedstadsområdet kommer til at hænge bedre sammen, og for at reducere trængslen og CO₂-udslippet. Hovedstadens 29 kommuner og region er enige om at fremme investeringer i den sammenhængende mobilitet, og peger på 7 + 3 prioriterede infrastrukturprojekter. De vil matche både geografien og den demografiske udvikling. Derudover ser kommunerne og parterne i Greater Copenhagen yderligere på supplerende værktøjer, der i forskellig grad kan understøtte fremkommelighed og mindske kapacitetspresset, f.eks. gennem udnyttelse af digitale muligheder.

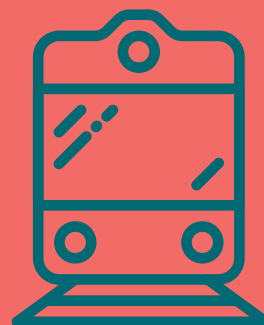
Styrket kollektiv trafik

Kollektiv transport skal være førstevalg for flest mulige pendlere, så mobiliteten i hovedstaden kan fungere effektivt både i dag og i fremtiden. Og være mest mulig klimavenlig.

Grøn omstilling

For at nå klimalovens ambitiøse mål om 70 % reduktion af drivhusgasser i 2030, kræver det bl.a. at transporten gennemfører en større omstilling.

Derfor er det nødvendigt at investere i forbedret infrastruktur for grøn mobilitet og kollektiv trafik. Projekterne søger efter bæredygtige, klimavenlige løsninger inden for hver deres kategori.



Hovedstadsområdets prioriterede infrastrukturprojekter:

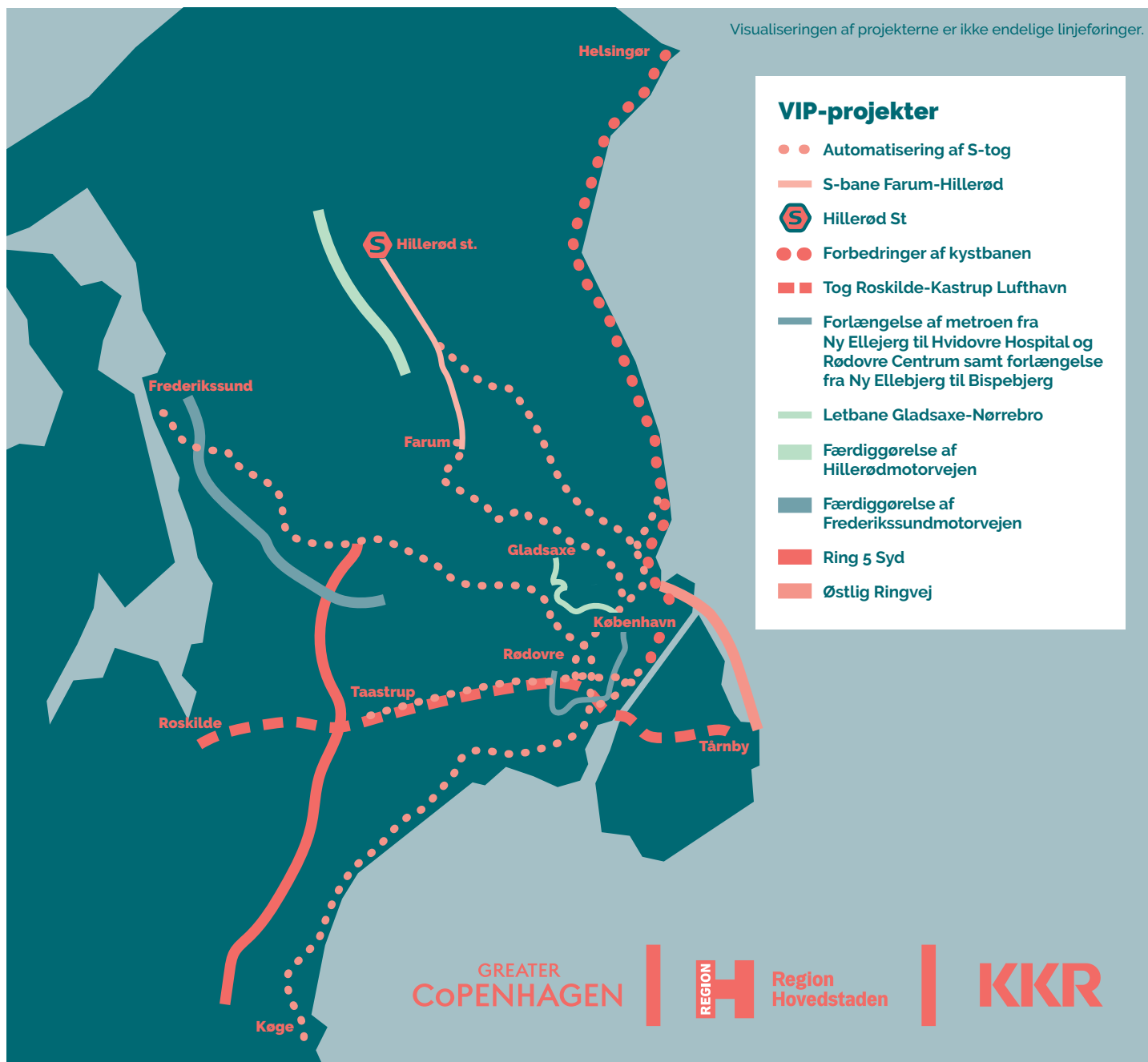
- Styrker en sammenhængende hovedstad og et integreret arbejdsmarked
- Mindsker trængsel og søger bæredygtige, klimavenlige løsninger
- Sikrer, at hovedstaden forsat er et godt sted at bo, leve og drive virksomhed

Hovedstadsområdets fælles infrastrukturprioriteter

Kommuner og region i hovedstadsområdet er enige om følgende 7+3 prioriterede infrastrukturprojekter, der skal mindske trængsel og styrke mobiliteten:

Færdiggørelse af hhv. Hillerød- og Frederikssundsmotorvejene	Pris hhv. ca. 980 mio. kr. og 2,9 mia. kr.
Forbedringer af Kystbanen	
Ring 5 Syd – motorvejsforbindelse fra Frederikssundsvej til Køge	Pris ca. 6,6 mia. kr.
Automatisering af S-tog	Pris ca. 4,1 mia. kr.
Letbane fra Gladsaxe til Nørrebro	Pris ca. 3 mia. kr.
Østlig Ringvej – sænketunnelsløsning øst om Prøvestenen til lufthavnen	Pris ca. 20,9 mia. kr.
Direkte togforbindelse fra Roskilde til Kastrup Lufthavn	Pris ca. 1 mia. kr.
+	
Ombygning af Hillerød Station	Pris ca. 0,182 mia. kr.
Forlængelse af metroen fra Ny Ellebjerg til Hvidovre Hospital og Rødovre Centrum, samt forlængelse fra Ny Ellebjerg til Bispebjerg	Pris hhv. ca. 14 mia. kr. og ca. 19,4 mia. kr.
Forlænge S-banen fra Farum til Hillerød	Pris ca. 1-1,75 mia. kr.

Tallene er estimater, som løbende kvalificeres af igangværende undersøgelser.



3.12

Status fra VIP Infrastrukturprojekterne og hovedstadsprojekterne i Infrastrukturplan 2035

Projekter i hovedstadsområdet - Infrastrukturplan 2035							Status	
	Jf. aftaletekst fra 2021	Årstal	Estimeret beløb (mio. kr.)*	Tovholder		Oktober 2022	Oktober 2023	
Kollektiv Transport								
Øresundsperroner på Ny Ellebjerg Station		2022	438	København		Modtaget	Ja	
Udvidelse af København Lufthavn Station		2022	600	Tårnby (og Glostrup)	Ring syd - jernbaneprojekt	Modtaget	Ja	
Flytning af Herlev Station		2022	184	Herlev		Modtaget	Ja	
Vendespor ved Carlsberg		2022	164	København		Modtaget	Ja	
Forskønnelse af Nørreport Station		2022	25	København		Modtaget	Ja	
Opgradering af Hillerød Station		2023	333	Hillerød og Region H		Modtaget	Ja	
Håndtering af frekvensbånd på S-banen		2023	100	København		Modtaget	Ja	
Modernisering af København H og området ved Reventlowsgade		2022	215	København		Modtaget	Ja	
Forenkling af København H		2024	900	København		Modtaget	Ja	
Ombygning af Nordhavn Station		2024	104	København		Modtaget	Ja	
Anlæg af fjern- og regionaltogsperroner på Glostrup Station		2026	433	Glostrup	(Fire perronspor) Ring syd - jernbaneprojekt	Modtaget	Ja	
Hastighedsopgraderinger på S-banen		2026	328	København		Modtaget	Ja	
Ramme til højklaset kollektiv transport (fx til nye BRT- og letbaneprojekter)		2026	(2482)	København, Gladsaxe og Region H	Indeholder Letbane på Frederikssundsvej	Modtaget	Ja Ja	
Overhalingsspor til godstog ved Kalvebod		2026	341	København (og Glostrup)	Ring syd - jernbaneprojekt	Modtaget	Ja	
BRT-linje i Ring 4 (Ishøj St. til Lyngby St.)		2026	950	Ballerup, Høje Tåstrup og Region H		Modtaget	Ja	
BRT-linje på 200S (Avedøre Holme til Gladsaxe Trafikplads)		2026	525	Gladsaxe, Hvidovre og Region H		Modtaget	Ja	
Vendespor ved Københavns Lufthavns Station		2027	300	Tårnby		Modtaget	Ja Ja	
Vejnettet								
Udvidelse af Hillerødmotorvejens forlængelse til motorvej		2022	888	Hillerød		Modtaget	Ja	
Afskaffelse af brugerbetaling Kronprinsesse Marys Bro (indfrielse af selskabets gæld)		2022	1.115	Frederikssund		Modtaget		
Øget kapacitet og støjreduktion på Motorring 3 ved København		2023	315	Herlev og Gladsaxe		Modtaget	Ja, Ja	
Udvidelse af Amagermotorvejen til betjening af Holmene		2024	1.707	Hvidovre		Modtaget		
Udvidelse af Øresundsmotorvejen		2024	632	København og Tårnby		Modtaget	Ja	
Udvidelse af Ring 4 ved København (nordlig)		2025	900	Ballerup		Modtaget	Ja	
Forbedringer af Helsingørmotorvejen ved Klampenborgvej/DTU		2025	50	Lyngby-Taarbæk		Modtaget	Ja	
Anlæg af Frederikssundmotorvejens 3. etape fra Tværvej til Frederikssund		2026	2.934	Frederikssund og Egedal		Modtaget	Ja	
Udvidelse af Motorring 4 ved København (sydlig)		2026	561	Høje Tåstrup	Overgår til Ishøj	Modtaget	Ja	
Udvidelse af Hillerødmotorvejen fra Motorring 3 til Ring 4		2028	410	Herlev og Gladsaxe		Modtaget	Ja	
Udvidelse af Hillerødmotorvejen fra Ring 4 til Farum		2029	1.075	Furesø			Ja	
Reservation til infrastruktur der muliggør byudvikling på Refshaleøen og Lynetteholm		Reservation	12.700	København		Modtaget		
Beslutningsgrundlag (VVM mm.)								
Overhalingsspor til godstog ved Kalvebod			8	København		Modtaget	Ja	
Vendespor ved Københavns Lufthavn Station			8	Tårnby og København		Modtaget	Ja	
Øget kapacitet og støjreduktion på Motorring 3			5	Herlev og Gladsaxe		Modtaget	Ja	
Udvidelse af Amagermotorvejen			25	Hvidovre		Modtaget		
Udvidelse af Øresundsmotorvejen			15	København og Tårnby		Modtaget	Ja	
Udvidelse af Ring 4 Nord			20	Ballerup		Modtaget	Ja	
Udvidelse af Ring 4 Syd			20	Høje Tåstrup		Modtaget	Ja	
Østlig Ringvej	Beslutningsgrundlag (VVM)		125	København		Modtaget	Ja	
Udvidelse af Hillerødmotorvejen, R4 til Farum			20	Furesø			Ja	
Metro til Lynetteholm			100	København		Modtaget	Ja	
Nye undersøgelser								
Forundersøgelse af forlængelse af Farumbanen til Hillerød	Foranalyse		5	Furesø			Ja	
Strategisk analyse af metrodrift på Kystbanen	Strategisk analyse		30	Helsingør og Hørsholm		Modtaget	Ja	
Forundersøgelse af delvis nedrivning af Bispeengbuen	Foranalyse		10	København og Frederiksberg		Modtaget	Ja	
Øvrige puljer med relation til KKR H's interesser, f.eks.								
Pulje til Støj			3.000	Det foreslås at tilknytte tovholder				
Pulje til Cyklisme			3.000	Det foreslås at tilknytte tovholder				
Initiativ for klimavenlig asfalt (inkl. afgiftstab)			910	Det foreslås at tilknytte tovholder				
Pulje til ladeinfrastruktur langs statsvejnettet			500	Det foreslås at tilknytte tovholder				
Forsøg med støjstærkasser			25	Det foreslås at tilknytte tovholder				
VIP projekter Ikke omfattet af Infrastrukturplan 2035								
Ring 5 Syd				Ballerup		Modtaget	Ja	
Forlængelse af metro				Hvidovre og Frederiksberg			Ja Ja	

*Grøn markering = Vedrører et VIP infrastrukturobjekt